

**Wyrok z dnia 19 kwietnia 2010 r.**

**II PK 311/09**

**Związek zawodowy działający tylko u jednego pracodawcy, aby korzystał z uprawnień zakładowej organizacji związkowej, musi być także reprezentatywny według warunków z art. 25<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).**

Przewodniczący SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Halina Kiryło, Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 19 kwietnia 2010 r. sprawy z powództwa Anny O. przeciwko PLL „L.” SA w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 13 maja 2009 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 13 maja 2009 r. oddalił apelację powódki Anny O. od wyroku Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy z 12 czerwca 2008 r., oddalającego jej żądanie przywrócenia do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka był zatrudniona przez PLL L. SA w W. jako stewardessa. Pozwana spółka prowadziła redukcję zatrudnienia i w ramach konsultacji związkowej w lutym 2005 r. Związek Zawodowy Personelu Pokładowego poinformował, że powódka korzysta z jego ochrony na podstawie art. 30 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) i że nie wyraża zgody na jej zwolnienie. Z kolei Związek Zawodowy Konfederacja Pracy poinformował, że powódka jest jego członkiem i również nie wyraża zgody na jej zwolnienie. W korespondencji pozwana informowała powódkę o konieczności redukcji personelu pokładowego. Pierwsze wypowiedzenia pracownikom wręczono 28 lutego 2005 r. Powódka od 28 lutego 2005 r. przebywała na

urlopie wypoczynkowym, a od 2 marca 2005 r. na zwolnieniu lekarskim. Pozwana usiłowała wręczyć powódce wypowiedzenie umowy o pracę 28 lutego 2005 r. i w następnych dniach, lecz wobec usprawiedliwionej jej nieobecności w pracy nie było to możliwe. Dnia 1 marca 2005 r. z inicjatywy powódki powstał komitet założycielski nowego związku zawodowego i 18 maja 2005 r. został zarejestrowany Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Linii Lotniczych RP. Powódka została jego przewodniczącą. W dniu 1 sierpnia 2005 r. powódka stawiała się do pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego i pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę, podając jako przyczynę zmniejszenie zatrudnienia personelu pokładowego. Sąd Rejonowy nie stwierdził naruszenia art. 38 k.p. oraz art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Przyjął, że pozwana nie miała obowiązku ponawiania konsultacji związkowej przeprowadzonej w lutym 2005 r. Przyczyna wypowiedzenia nie straciła aktualności, a wypowiedzenia nie były skuteczne tylko wobec nieobecności chorobowej powódki. Mimo kilkukrotnych wezwań powódka nie wykazała, aby założony przez nią związek zawodowy był reprezentatywny, czyli zrzeszał co najmniej 10 pracowników zakładu - art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Tylko wówczas ewentualny obowiązek ponownej konsultacji byłby aktualny. Sąd Rejonowy uwzględnił również zarzut pozwanej, że powoływanie się przez powódkę na ochronę z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych stanowiło nadużycie prawa podmiotowego z art. 8 k.p., gdyż nowy związek zawodowy został założony wyłącznie w celu zapewnienia jej ochrony przed zwolnieniem. Utworzenie związku zawodowego w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez pracowników jest nadużyciem wolności związkowej i prowadzi do oceny, że roszczenie pracownika żądającego przywrócenia do pracy, który w ten sposób uzyskał szczególną ochronę z art. 32 ustawy o związkach zawodowych jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie podlega ochronie (wyrok Sądu Najwyższego z 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97). Powódka, wiedząc, że pracodawca podjął zamiar rozwiązania z nią umowy o pracę, zaczęła tworzyć związek zawodowy, zmierzając wyłącznie do zapewnienia sobie ochrony zatrudnienia. Działanie to jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie podlega ochronie. Celem ochrony z art. 32 nie jest przyznanie związkowcom „immunitetu”, lecz umożliwienie im skutecznego prowadzenia działalności związkowej. U pozwanego pracodawcy działało kilka związków zawodowych (dziewięć) i powódka nie wykazała, iżby była jakakolwiek inna przyczyna powołania komitetu założycielskiego akurat 1 marca 2005 r. Nie zo-

stał też naruszony art. 39 k.p., jako że powódka wcześniej osiągnęła wiek emerytalny 55 lat i miała prawo do emerytury w związku z pracą w szczególnych warunkach określone w rozporządzeniu z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze. W chwili wypowiedzenia powódka miała ukończone 57 lat i nie była już chroniona przez zakaz wypowiedzania umowy o pracę z art. 39 k.p. W okresie wypowiedzenia nie wystąpiły zwolnienia grupowe. Nie było też dyskryminacji powódki, gdyż zwolnienia dotyczyły wszystkich pracowników posiadających uprawnienia emerytalne w lutym 2005 r.

W apelacji powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego (art. 8 k.p., art. 38 k.p., art. 32 ustawy o związkach zawodowych, art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U Nr 90, poz. 844 ze zm.) i procesowego (art. 224, 233 i 232 k.p.c.).

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji nie stwierdził naruszenia prawa. Podzielił ustalenia i ocenę prawną Sądu Rejonowego. Potwierdził, że utworzenie nowego związku zawodowego było działaniem zmierzającym do wykorzystania prawa podmiotowego wynikającego z ochrony osób pełniących funkcje związkowe przed utratą pracy. Dowiedzenie się przez powódkę o zakwalifikowaniu jej do osób wytypowanych do zwolnienia zdecydowało o podjęciu przez nią działań w celu zapewnienia sobie skutecznej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy. Zachowanie to nie zasługiwało na ochronę na podstawie art. 8 k.p. w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Wypowiedzenie nie dyskryminowało powódki, jako że uprawnienie do emerytury jest społecznie usprawiedliwioną przesłanką wyboru do zwolnienia w ramach racjonalizacji zatrudnienia. Nie ma przy tym dyskryminacji ze względu na wiek, gdy istnieje konkretna i prawdziwa przyczyna zwolnienia - zmniejszenie zatrudnienia w grupie personelu pokładowego (wyroki Sądu Najwyższego z 29 września 2005 r., II PK 19/05, z 18 lipca 2003 r., I PK 210/03, z 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, z 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03). Pracodawca realizował ustaloną ze związkami zawodowymi kolejność kwalifikacji osób do zwolnienia. Pozwana w 2005 r. nie zatrudniała pracowników w grupie personelu pokładowego.

Skarga kasacyjna w pierwszej podstawie (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzuciła naruszenie prawa materialnego: a) art. 38 k.p. i art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, poprzez ich niezastosowanie, a w konsekwencji uzna-

nie, że wypowiedzenie umowy o pracę nie było bezprawne oraz art. 10 ust. 2 ustawy z 23 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie; b) art. 8 k.p., poprzez niewłaściwe zastosowanie, co doprowadziło do błędnego przyjęcia, że działania powódki ukierunkowane na utworzenie związku zawodowego stanowiły nadużycie prawa; c) art. 39 k.p., poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, co spowodowało przyjęcie, że działania pozwanej nie nosiły znamion dyskryminacji i nie były bezprawne.

W drugiej podstawie (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.) skarga zarzuciła naruszenie prawa procesowego: a) art. 233 § 1 i art. 232 k.p.c., poprzez przekroczenie przez Sąd Okręgowy granic swobodnej oceny dowodów oraz nieuwzględnienie całokształtu materiału dowodowego, zwłaszcza w zakresie dowodów powołanych przez powódkę; b) art. 316 § 1 k.p.c., poprzez nieuwzględnienie przy wydawaniu skarżonego wyroku całości stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i dlatego została oddalona.

#### I.

Nie zostały naruszone wskazane w pierwszej podstawie skargi przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, czyli art. 38 k.p., art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, art. 10 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i art. 39 k.p., a także art. 8 k.p., którego stosowanie w istocie nie było konieczne.

Przede wszystkim konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z art. 38 k.p. nie pozostaje w koniunkcji ani w alternatywie z ochroną stosunków pracy niektórych pracowników na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Obowiązek uzyskania zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę z działaczem związkowym z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jako dalej idący „pochłania” powinność „konsultacji” z zarządem zakładowej organizacji związkowej przewidziane w art. 38 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 1999 r., I PKN 678/98, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 512).

Potrzeba ponowienia wobec powódki konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z art. 38 k.p., niezależnie od oceny czy byłaby wymagana, została ostatecznie wyłączona, gdyż powódka odwoływała się do silniejszej ochrony związkowej jako przewodnicząca nowo założonego związku zawodowego. Konsultacja wypowiedzenia z art. 38 k.p. nie mogła być też alternatywna do ochrony związkowej z art. 32 ustawy związkowej, na wypadek gdyby ta ostatnia nie została przez Sąd uwzględniona, ze względu na nadużycie prawa podmiotowego z art. 8 k.p.

Z chwilą założenia nowego związku zawodowego i objęcia funkcji przewodniczącej związku powódka utraciła też ochronę innych organizacji związkowych, gdyż w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków (art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków (art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Pracownik będący członkiem zakładowej organizacji związkowej, w sprawach swego stosunku pracy może być reprezentowany wyłącznie przez tę organizację, do której należy. Wykluczona jest tym samym możliwość objęcia go ochroną przez zakładową organizację innego związku zawodowego, albowiem zasada fakultatywnej reprezentacji przewidziana jest wyłącznie dla pracowników, którzy nie należą do żadnego związku zawodowego (wyroki Sądu Najwyższego z 7 maja 2007 r., II PK 305/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 131 oraz z 22 stycznia 2008 r., II PK 138/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 64).

Skoro ochrona zatrudnienia z art. 32 ustawy o związkach zawodowych jako dalej idąca pochlania powinność konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową przewidzianą w art. 38 k.p., to brak jest też podstaw aby relatywizować tę regułę i zakładać, że przy braku skutecznej ochrony z art. 32, nawet wobec zastosowania art. 8 k.p., aktualizowałyby się (niejako *ex post*) konsultacja przewidziana w art. 38 k.p. Naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę ocenia się na chwilę wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę (stosunku pracy). Zarzut nadużycia prawa podmiotowego z art. 8 k.p. w związku z art. 32 został uwzględniony dopiero w postępowaniu sądowym, zatem również temporalnie (retrospektywnie) nie byłoby już możliwe przeprowadzenie konsultacji wypowiedzenia z art. 38 k.p. w miejsce ochrony z art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Analiza zarzutu naruszenia przysługującej powódce ochrony z art. 32 ustawy o związkach zawodowych pokazuje, iż zarzut ograniczono jedynie do przepisu art. 32

ust. 1 („art. 32 § 1”). Nie jest to bez znaczenia, gdyż skargę kasacyjną rozpoznaje się tylko w granicach podstawy prawnej zarzutu (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.). W sprawie - wbrew twierdzeniom skargi - nie ustalono (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), iżby powódka była imiennie wskazana uchwałą nowego związku zawodowego, czy zarządu jego zakładowej organizacji związkowej jako osoba upoważniona do reprezentacji takiej organizacji wobec pracodawcy (art. 32 ust. 1). W sprawie w ogóle nie ustalono, iżby po utworzeniu nowego związku zawodowego doszło do wskazania takich osób. Z samego zaś wyboru na przewodniczącą nowo powstałego związku zawodowego nie wynikała ochrona z art. 32 ust. 1. Powołany w skardze wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 1997 r., I PKN 157/97 (OSNP 1998 nr 8, poz. 236) jest o tyle nieaktualny, że po zmianie stanu prawnego szczególna ochrona działacza związkowego nie wynika już tylko z samego wyboru na funkcję przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej. Chodziłoby zatem o pominięty w podstawie skargi przepis art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym, gdy nie dokonano wskazania pracownika reprezentującego daną zakładową organizację związkową, to ochrona przewidziana w przepisie art. 32 ust. 1 tej ustawy przysługuje - w okresie do dokonania wskazania - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. Brak w podstawie skargi zarzutu naruszenia art. 32 ust. 8 tej ustawy może wynikać z tego, że literalnie jest w nim mowa tylko o przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej, zresztą w art. 32 ust. 1 tej ustawy również wymienia się tylko zakładową organizację związkową i chodzi o zgodę jej zarządu na wypowiedzenie definitywne, zmieniające lub rozwiązanie umowy o pracę. W sprawie nie ustalono, jaki był terytorialny i podmiotowy zakres działania nowo utworzonego związku zawodowego. Można bowiem postawić pytanie, czy nowo utworzony związek zawodowy może mieć takie same prawa i obowiązki, jak zakładowa organizacja związkowa w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych. Nie ustalono jednak, iżby założony przez powódkę związek zawodowy działał poza pozwanym pracodawcą. Uprawnione może być zatem stwierdzenie, że związek zawodowy założony przez powódkę miał prawa i obowiązki zakładowej organizacji związkowej. W ustawie o związkach zawodowych brak jest bezpośredniej regulacji zrównującej sytuację związku zawodowego i zakładowej organizacji związkowej, niemniej, skoro w przyjętym w ustawie rozwiązaniu związki zawodowe osadzone są w zakładach pracy, to tym samym wykładnia ustawy nie może prowadzić do innego wniosku, jak tylko, że nowo powstały związek zawodowy,

który swym działaniem obejmuje jednego (danego) pracodawcę powinien być traktowany tak jak zakładowa organizacja związkowa. Powódka jako przewodnicząca nowo założonego związku zawodowego, przy braku wskazania innych osób na podstawie art. 32 ust. 1, miałyby zatem ochronę jako przewodnicząca zakładowej organizacji związkowej z mocy art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych.

Sama ta funkcja nie wystarczała jednak do ochrony zatrudnienia na podstawie art. 32 ust. 8 w związku z art. 32 ust. 1. Otóż uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo określonymi funkcjonariuszami pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji. Organizacja ta ma obowiązek przedstawiać pracodawcy co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, informację o łącznej liczbie jej członków (art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych).

Skoro według ustaleń (Sądu Rejonowego podzielonych w zaskarżonym wyroku przez Sąd Okręgowy) nowy związek zawodowy - Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Linii Lotniczych RP - został zarejestrowany 18 maja 2005 r., to jeżeli chciał korzystać z uprawnień zakładowej organizacji związkowej powinien poinformować pozwanego pracodawcę o liczbie członków tej organizacji najpóźniej do 10 lipca 2005 r. Taki obowiązek informacji dla korzystania z uprawnień zakładowej organizacji związkowej jest tym bardziej konieczny przy pierwszej informacji, a jak ustalono powódka poinformowała pozwaną o zarejestrowaniu związku zawodowego 12 lipca 2005 r., zatem aby miała ochronę z art. 32, to związek winien wykazać już wówczas, a najpóźniej do wypowiedzenia jej umowy pracę, że zakładowa organizacja związkowa zrzeszała co najmniej 10 członków zgodnie z art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych.

Jeżeli pracodawca w określonym terminie (10 dni po zakończeniu kwartału) nie uzyskał informacji wymaganych art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, to ma prawo przyjąć założenie, że od tej daty zakładowej organizacji związkowej nie przysługują jej ustawowe uprawnienia. Nie wyłącza to możliwości wykazania przez organizację związkową, że zrzeszała co najmniej 10 członków (wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 135/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 311, także z 15 grudnia 2008 r., I PK 98/08, LEX 497004). Członek zarządu zakładowej organizacji

związkowej zrzeszającej mniejszą liczbę pracowników od określonej w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych nie korzysta z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 tej ustawy (wyrok z 13 października 2004 r., II PK 41/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 107).

Z ustaleń (rozstrzygnięcia) Sądu Rejonowego, zaaprobowanych przez Sąd Okręgowy, wynika, że podstawą odmowy ochrony powódki z tytułu funkcji w założonym związku zawodowym był brak reprezentatywności związku w rozumieniu wyżej wskazanym w dniu wręczenia jej wypowiedzenia. Zauważono bowiem, iż mimo kilkakrotnych wezwań Sądu powódka nie udzieliła informacji o liczbie zrzeszonych w związku pracowników pozwanego, mimo że wywodziła z tego ochronę, w szczególności nie wykazała, iż organizacja zrzeszała co najmniej 10 pracowników zakładu (art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych). Z ustawowych uprawnień zakładowej organizacji związkowej nie mogła zatem korzystać zakładowa organizacja związkowa niezrzeszająca wymaganej liczby określonych członków. Przy braku wymaganej informacji pozwany pracodawca nie miał zatem obowiązku współdziałania z taką organizacją związkową (związkiem zawodowym) i tym samym powódce nie przysługiwała ochrona z art. 32 ust. 1 i 8 ustawy o związkach zawodowych.

Brak wskazanej reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej (nowego związku zawodowego) powoduje, że nie jest konieczna ocena zarzutu naruszenia art. 8 k.p., czyli czy uprawnione było rozstrzygnięcie Sądu, że powódka założyła związek zawodowy jedynie dla uzyskania ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Funkcja przewodniczącej związku zawodowego, bez spełnienia wymaganej reprezentatywności z art. 25<sup>1</sup>, nie dawała powódce ochrony stosunku pracy z art. 32 ust. 1 i 8. Z samego faktu powstania związku zawodowego nie wynikała reprezentatywność zakładowej organizacji związkowej w chwili wypowiedzenia umowy o pracę, jako że krąg osób z art. 25<sup>1</sup> jest węższy niż osób, które mogą być członkami związku zawodowego. Poza tym według ustaleń od zarejestrowania związku (18 maja 2005 r.) do wypowiedzenia (1 sierpnia 2008 r.) liczebność związku (zakładowej organizacji związkowej) mogła ulegać zmianie.

Chybiony jest zarzut naruszenia przepisu art. 10 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jako poszukiwana podstawa dalszej ochrony zatrudnienia powódki. Przepis ten podmiotowo nie obejmuje przewodniczących zakładowych organizacji związkowych, gdyż wobec nich nie jest dopuszczalne wypowiedzenie sto-



sunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Członkom zarządu zakładowej organizacji związkowej (oraz członkom zakładowej organizacji związkowej upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy) w razie zwolnień grupowych można wypowiedzieć jedynie dotychczasowe warunki pracy i płacy (art. 5 ust. 5). Jeżeli wobec nich nie jest możliwe wypowiedzenie definitywne w razie grupowego zwolnienia, to również art. 10 ust. 2 nie ma do nich zastosowania. Innymi słowy, skoro przepis art. 10 ust. 2 nie mógł być (i nie był) podstawą wypowiedzenia, to tym samym nie może być podstawą ochrony przed wypowiedzeniem, a tę skarga łączy z brakiem (warunkiem) niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Niezależnie od tej zasadniczej oceny, to ostatecznie sprzeciw przeciwko wypowiedzeniu mogłaby zgłosić tylko reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa, a takiej jej cechy nie ustalono.

Zarzut naruszenia art. 39 k.p. dotyka dwóch aspektów. Pierwszy to twierdzenie, że przewidziany w nim wiek emerytalny nie odnosi się do tzw. wcześniejszego wieku emerytalnego. Jest to założenie błędne. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie prezentowane jest stanowisko, że przez wiek emerytalny, o którym mowa w art. 39 k.p., należy rozumieć wiek - określony w przepisach emerytalnych - zezwalający na uzyskanie uprawnień w normalnym trybie, z uwzględnieniem, iż niższy od powszechnego wiek emerytalny pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, jest dla nich normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym, a to z kolei sprawia, że tacy pracownicy tylko w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego właściwego dla tych kategorii zatrudnienia korzystają ze szczególnej ochrony prawnej przewidzianej w art. 39 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2009 r., I PK 180/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 6, poz. 308 i powołane w nim dalsze orzecznictwo).

W sprawie rozważono pozytywnie prawo powódki do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Niższy od powszechnego wiek emerytalny był dla niej normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym, a to oznacza, że skoro prawo do emerytury nabyła w wieku 55 lat, to wypowiedzenie, które nastąpiło później nie kolidowało z zakazem wypowiedzenia z art. 39 k.p. Z ochrony tego przepisu powódka korzystała w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

Drugi aspekt zarzutu naruszenia art. 39 k.p. to twierdzenie, że doszło do dyskryminacji powódki ze względu na płeć i wiek. Rzecz jednak w tym, że Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy tak jak sąd powszechny, lecz jedynie skargę w granicach zarzutów jej podstawy (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.). Skarga kasacyjna nie wskazuje naruszenia przepisów o zakazie dyskryminacji, co pozwalałoby ją rozpoznać w tym kierunku. Sam przepis art. 39 k.p. nie dotyczy dyskryminacji. Stwierdzono wszak wyżej, że jego norma nie została naruszona w sytuacji powódki. Niezależnie więc od tego, czy przypisy o zakazie dyskryminacji uznawać za regulacje samodzielne, czy za należące również do przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, to skarga nie zarzuca naruszenia jednych i drugich, czyli przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu albo dyskryminacji (art. 11<sup>2</sup> k.p., art. 11<sup>3</sup> k.p., art. 18<sup>3a</sup> k.p., art. 18<sup>3b</sup> k.p.) ani nawet art. 45 § 1 k.p., gdyby uznać, że przepisy o wypowiedaniu umów o pracę obejmują również przepisy o zakazie dyskryminacji.

II. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. nie może być podstawą skargi, gdyż bezpośrednio dotyczy ustalenia faktów i oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.). W podstawie procesowej skargi brak jest zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c., mimo że zarzuca się, iż Sąd Okręgowy powinien przeprowadzić w całości postępowanie dowodowe, gdyż Sąd Rejonowy dokonał oceny dowodów w sposób nienależyty. Innymi słowy brak takiego zarzutu uniemożliwia kwestionowanie ustaleń stanu faktycznego stanowiącego podstawę zaskarżonego wyroku a wiążących Sąd Najwyższy przy rozpoznaniu skargi (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 232 k.p.c., to jego uzasadnienie nie jest klarowne. Trudno bowiem wywieść, w jaki sposób miałyby dojść do naruszenia tego przepisu, skoro językowo jest jasny. Ustalenia faktyczne mają znaczenie tylko w zakresie koniecznym dla stosowania prawa materialnego. Wyżej zaś oceniono, że nie zostały naruszone podane w podstawie materialnoprawnej skargi przepisy o wypowiedaniu umów o pracę oraz iż stosowanie klauzuli generalnej z art. 8 k.p. nie było konieczne. Brak w skardze przepisów adekwatnych, czyli dotyczących zakazu dyskryminacji, powoduje, że ocena ustaleń faktycznych dla tego przedmiotu sprawy również traci na znaczeniu. Podobnie (wedle argumentacji uzasadnienia skargi) trudno ustalić istotę zarzutu naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. Jeżeli chodziłoby o „niezadowolające” skarżącą rozpatrzenie wniosku o sprostowanie protokołu rozprawy, na której wydano zaskarżony wyrok, to nie może to mieć wpływu na wynik sprawy (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.), już choćby dlatego, że rozpatrzenie tego wniosku nastąpiło po wydaniu zaskarżonego wyroku. Kwestia, czy dokonywano

zwolnień grupowych była zasadniczym przedmiotem zainteresowania od początku sprawy i na niej też koncentrowało się postępowanie dowodowe. Nie można więc nie dostrzegać, że Sądy dysponowały materiałem dowodowym, w tym z Inspekcji Pracy, na podstawie którego nie stwierdziły, iżby zwolnienia pracowników miały charakter grupowy.

Z powyższych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

=====