



Sygn. akt II PK 29/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 września 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. B.

przeciwko M. S.A. w Z.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 września 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 29 września 2011 r.,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej 1.350 zł
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Apelacyjny wyrokiem z 29 września 2011 r. zmienił wyrok Sądu Okręgowego z 21 kwietnia 2011 r. i oddalił powództwo M. B. o odprawę za naruszenie gwarancji zatrudnienia z pakietu socjalnego. Powód był prezesem zarządu spółki akcyjnej Fabryka Elementów Wyposażenia Budownictwa „M.” zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Spółka ta była prywatyzowana i 11 kwietnia 2007 r. inwestor – spółka akcyjna A. – kupiła od Skarbu Państwa 85% akcji Fabryki. Częścią umowy zbycia był pakiet socjalny podpisany 19 lutego 2007 r. przez organizacje związkowe działające w Fabryce i przez inwestora, który przewidywał m.in. gwarancje zatrudnienia dla pracowników zatrudnionych w dniu zbycia akcji (11 kwietnia 2007 r.). Zgodnie z postanowieniami pakietu socjalnego (Rozdział III – Gwarancje Zatrudnienia) wszyscy pracownicy podlegali ochronie przez 48 miesięcy od wejścia pakietu w życie. W przypadku naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia inwestor gwarantował, a zarząd zobowiązywał się wypłacić na rzecz pracownika, któremu naruszono gwarancje zatrudnienia jednorazową odprawę pieniężną w wysokości równej iloczynowi miesięcy pozostających do końca okresu gwarancji zatrudnienia i średniego miesięcznego wynagrodzenia w spółce w roku poprzedzającym wypłatę odprawy. Gwarancje zatrudnienia nie dotyczyły pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana: a) z winy pracownika na podstawie art. 52 k.p.; b) na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika; c) na podstawie art. 53 k.p., za wyjątkiem przypadku, w którym niezdolność do pracy nastąpiła w wyniku wypadku przy pracy, w drodze do pracy i z pracy lub choroby zawodowej; d) w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego i nabyciem prawa do pełnej emerytury; e) w związku z nabyciem prawa do renty; f) za porozumieniem stron; g) w związku z wygaśnięciem lub po upływie okresu na jaki została zawarta lub po wykonaniu określonej pracy. 16 kwietnia 2007 r. strony zawartego porozumienia – pakietu socjalnego zawarły aneks nr 1 na podstawie którego z podmiotowego zakresu obowiązywania gwarancji zatrudnienia zostali wyłączeni członkowie zarządu Fabryki. 15 maja 2007 r. powód został odwołany z funkcji prezesa zarządu i powołany na członka zarządu. 11 czerwca 2007 r. został odwołany z tej funkcji. Był

na zwolnieniu lekarskim i umowę o pracę wypowiedziano mu 5 listopada 2007 r. podając jako przyczynę odwołanie z funkcji członka zarządu spółki. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z końcem lutego 2008 r. Powód żądał jednorazowej odprawy stanowiącej iloczyn średniego wynagrodzenia i miesięcy do końca okresu gwarancji zatrudnienia. Pozwana zarzuciła, że aneks nr 1 wyłączył z gwarancji zatrudnienia członków zarządu, niezależnie od tego, że z mocy prawa (art. 241²⁶ § 2 k.p.c.) wyłączeni są spod regulacji pakietów socjalnych. Wypowiedzenie zmieniające nie było zatem konieczne, zaś żądanie stanowiło nadużycie prawa jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w szczególności wobec wypłacenia powodowi odprawy gwarantowanej umową o pracę (w kwocie 40.640 zł). Sąd Okręgowy uwzględnił powództwo i zasądził powodowi 88.540,37 zł z odsetkami od 1 marca 2008 r. tytułem dochodzonej odprawy. Pakiet socjalny uznał za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Aneks nr 1 nie wyłączał prawa powoda z gwarancji zatrudnienia, gdyż ta nie została mu indywidualnie wypowiedziana – art. 42 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 r., III PK 95/05). Przepis art. 241²⁶ § 2 k.p. nie miał zastosowania, gdyż jego zakres należało zawęzić tylko i wyłącznie do warunków wynagrodzenia kadry zarządzającej, a więc nie do gwarancji zatrudnienia i jednorazowej odprawy. Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut nadużycia prawa, jako że cena nabycia akcji była relatywna do pierwotnego zobowiązania o ochronie zatrudnienia wszystkich pracowników, w tym członków zarządu, zresztą sam pakiet przewidywał konkretne sytuacje, w których pracownik był pozbawiony prawa do gwarancji zatrudnienia. Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji i oddalenia powództwa wskazał, że znaczenie podstawowe miała zmiana pakietu socjalnego z 19 lutego 2007 r. aneksem nr 1 z 16 kwietnia 2007 r., na podstawie którego powoda jako członka zarządu wyłączono z gwarancji zatrudnienia. Nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji, że zmiana porozumienia (pakietu) socjalnego na niekorzyść powoda (aneks nr 1) wymagała wypowiedzenia zmieniającego. W uzasadnieniu tego stanowiska odwołał się do uchwały Sądu Najwyższego z 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05. Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że w sprawie nie miał zastosowania art. 241²⁶ § 2 k.p., jako że przedmiotem sporu nie było świadczenie pieniężne rozumiane jako wynagrodzenie za pracę, ale

świadczenie pozostające jedynie w związku z zatrudnieniem, na wypadek zwolnienia z pracy.

Skarga kasacyjna zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez niezastosowanie: 1) art. 9 § 1 i § 2 k.p., „bowiem Sąd Apelacyjny uznał, że porozumienie zbiorowe – pakiety socjalne, nie są źródłem prawa zbliżonym w swym charakterze do układów zbiorowych pracy”, wobec czego odmówił tym porozumieniom odpowiedniego statusu i należnego im miejsca w hierarchii źródeł prawa pracy wskazanej w art. 9 § 1 i § 2 k.p.; 2) art. 241¹³ § 2 k.p. (który przez analogię powinien być zastosowany), bowiem Sąd Apelacyjny uznał, że do porozumienia zbiorowego – pakietu socjalnego, w zakresie jego wypowiedzenia, nie stosuje się przepisu art. 241¹³ § 2 k.p., który przewiduje, że postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę; 3) art. 42 k.p., bowiem Sąd Apelacyjny błędnie uznał, że dla zmiany porozumienia zbiorowego – pakietu socjalnego wystarczające jest zawarcie aneksu, a nie jak stanowi przepis art. 42 k.p. – że wprowadzenie zmian wymaga dokonania wypowiedzenia zmieniającego; 4) art. 18 § 1 i 2 k.p. i w konsekwencji nadanie prymatu regulacjom umownym nad postanowieniami porozumienia zbiorowego – pakietu socjalnego, podczas gdy ten przepis wyraźnie stanowi, że postanowienia umów mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy są nieważne.

Pozwany w odpowiedzi wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne i dlatego została oddalona.

Nie powinien budzić wątpliwości punkt wyjścia, czyli odpowiedź na pytanie czy pakiet socjalny z 19 lutego 2007 r. był przepisem pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p, na co pozytywnie odpowiedział Sąd pierwszej instancji, natomiast Sąd drugiej instancji nie zajął jednoznacznego stanowiska, choć wcale kategorycznie nie wykluczył, że ten pakiet socjalny nie miał takiego znaczenia normatywnego. Przeciwnie stanowisko byłoby sprzeczne z uchwałą powiększonego składu Sądu

Najwyższego z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38), w której przyjęto, że „Postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej (art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a oraz art. 31a-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 dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.”, zwłaszcza że w obecnej sprawie ustalono, co nie było kwestionowane, iż porozumienie (pakiet socjalny) z 19 lutego 2007 r. zostało zawarte w sytuacji takiej samej prywatyzacji. Ponadto skarżący ani pozwana nie sprzeciwiają się kwalifikacji, iż do pakietu należy stosować przepisy art. 9 § 1 i § 2 k.p.

Zarzut pierwszy skargi nie jest zasadny, gdyż Sąd Apelacyjny wcale nie „uznał, że porozumienie zbiorowe – pakiety socjalne, nie są źródłem prawa zbliżonym w swych charakterze do układów zbiorowych pracy” i wcale tym samym nie „odmówił tym porozumieniom odpowiedniego statusu i należnego im miejsca w hierarchii źródeł prawa pracy wskazanej w art. 9 § 1 i § 2 k.p.”. Dowodem na to jest centralna kwestia w tej sprawie, której dotyczy drugi zarzut skargi kasacyjnej. Otóż jeżeli Sąd Apelacyjny odmówiłby porozumieniu socjalnemu z 19 lutego 2007 r. charakteru źródła prawa zbliżonego do układu zbiorowego pracy (uzp), to nie zajmowałby się pytaniem, czy do pakietu socjalnego miał zastosowanie art. 241¹³ § 2 k.p.c. Innymi słowy gdyby odpowiedział negatywnie, to bezprzedmiotowe byłyby najważniejsze wszak rozważania Sądu co do stosowania art. 241¹³ § 2 k.p. po zmianie porozumienia socjalnego na niekorzyść pracownika.

W rozstrzyganiu nie zachodził więc problem prawny czy pakiet socjalny nie miał charakteru normatywnego oraz co do tego, że w hierarchii źródeł prawa pracy mieści się w art. 9 § 1 k.p. jako inne oparte na ustawie porozumienie zbiorowe, co oczywiście nie oznacza, że jest to źródło tożsame z układem zbiorowym pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10 (OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289, z glosą J. Wratnego, OSP 2012 z. 4, poz. 38). Na tym tle skarga jedynie hasłowo stawia problem charakteru prawnego pakietu socjalnego jako źródła indywidualnego roszczenia pracowniczego. Wcale też nie twierdzi, iżby zawarty

pakiet socjalny był tylko umową prawa cywilnego, wszak skarga nie stawia zarzutów w tym kierunku (naruszenia art. 393 k.c. czy art. 391 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Kluczowe znaczenie ma więc zarzut drugi skargi, który byłby zasadny, gdyby zastosowanie miał przepis art. 241¹³ § 2 k.p. Ujawniła się tu rozbieżność w rozstrzygnięciach Sądu pierwszej i Sądu drugiej instancji w kwestii, czy zmiana pakietu socjalnego na niekorzyść pracownika wymaga wprowadzenia jej w drodze wypowiedzenia zmieniającego, tak jak w przypadku zmiany uzp. Pozytywnej odpowiedzi udzielił Sąd pierwszej instancji i na uzasadnienie swojego stanowiska odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 r., III PK 95/05 (OSNP 2006 nr 19-20, poz. 303), w którym przyjęto, że wprowadzenie niekorzystnej dla pracowników zmiany porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy (art. 9 k.p.) wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających (art. 42 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p.). W uzasadnieniu tego stanowiska wskazano, że Kodeks pracy nie reguluje wprost skutków zmiany porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy. Aktem najbardziej zbliżonym do tego porozumienia jest układ zbiorowy pracy. Z tego względu należy przez analogię stosować art. 241¹³ § 2 k.p. Oznacza to, że do wprowadzenia postanowień mniej korzystnych dla pracownika wymagane jest wypowiedzenie zmieniające. Natomiast Sąd drugiej instancji zajął przeciwnie stanowisko, czyli że takie wypowiedzenie nie jest konieczne i w uzasadnieniu odwołał się do uchwały Sądu Najwyższego z 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05 (OSNP 2006 nr 5-6, poz. 72), według której - Przepisy art. 42 § 1-3 k.p. oraz art. 241¹³ § 2 k.p. nie mają zastosowania do wprowadzenia mniej korzystnych dla pracownika postanowień porozumienia zbiorowego zawartego przez zakładowe 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. Uchwała ta jest zgodna z wcześniejszym wyrokiem Sądu Najwyższego z 25 listopada 2004 r., III PK 57/04 (OSNP 2005 nr 13, poz. 188), w którym przyjęto, że przepis art. 241¹³ § 2 k.p. nie ma zastosowania do postanowień porozumienia zbiorowego niebędącego układem zbiorowym pracy.

W ocenie składu rozpoznającego skargę nie zachodzi tu istotna rozbieżność orzecznictwa, gdyż za uzasadnione należy uznać stanowisko przedstawione w wyroku z 25 listopada 2004 r., III PK 57/04 i w uchwale z 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05. Nie można nie dostrzec, że przeciwne stanowisko wyroku z 6 grudnia 2005 r., III PK 95/05, wyraża procesowo związanym poprzednim poglądem prawnym zajęтым przez Sąd Najwyższy przy pierwotnym rozpoznaniu tej samej sprawy (wyrok z 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04, OSNP 2005 nr 4, poz. 55). Wążąc argumenty, za trafne należy uznać stanowisko uchwały z 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05, jako że pomiędzy analogią (do czego w istocie odwołuje się pierwsze stanowisko) a stosowaniem prawa, należy wybrać to drugie i potwierdzić, że art. 241¹³ § 2 k.p., przewidujący stosowanie wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę do zmiany na niekorzyść pracownika warunków pracy lub płacy ukształtowanych przez układ zbiorowy, jest wyjątkiem od art. 42 § 1 k.p., który dopuszcza stosowanie tego wypowiedzenia tylko do warunków pracy lub płacy wynikających z umowy o pracę. Uznanie istnienia obowiązku pracodawcy stosowania wypowiedzenia zmieniającego do zmiany warunków pracy lub płacy ukształtowanych przez porozumienie zmieniające pakiet socjalny, byłoby niedopuszczalnym (w świetle zasad wykładni) rozszerzeniem uregulowań mających charakter wyjątków. Stosowanie *per analogiam* art. 241¹³ § 2 k.p. do porozumień zbiorowych innych niż układ zbiorowy pracy, byłoby poprawianiem prawa do stanu zgodnego z wyobrażeniami interpretatora o tym, jakie prawo być powinno, a zatem niedopuszczalnym wypełnianiem tzw. luki aksjologicznej. Ograniczenie wynikającego z art. 241¹³ § 2 k.p. wyjątku od art. 42 § 1 k.p. wyłącznie do wprowadzania do stosunku pracy zmian wynikających z układów zbiorowych pracy oraz regulaminów wynagradzania (art. 77² § 5 k.p.), znajduje uzasadnienie w szczególnej roli układów zbiorowych w regulacji warunków pracy, a regulaminu wynagradzania w kształtowaniu warunków płacowych i innych świadczeń związanych z pracą. Układ zbiorowy jest swoistym źródłem prawa pracy o najszerszym zakresie podmiotowym i przedmiotowym, stanowiącym podstawowy instrument autonomicznego kształtowania stosunków pracy przez partnerów społecznych i stabilizującym warunki zatrudnienia (zob. art. 77¹ k.p. i przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy). Inne porozumienia zbiorowe, jak np.

porozumienie dotyczące warunków zatrudnienia pracowników w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych), porozumienie dotyczące zasad postępowania w sprawach pracowników objętych planowanymi zwolnieniami grupowymi (art. 3 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), a także pakiet socjalny, regulujący uprawnienia pracownicze związane z restrukturyzacją przedsiębiorstw, a zwłaszcza z ich prywatyzacją i komercjalizacją, odnoszą się - w odróżnieniu od układu - do szczególnych sytuacji związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa (zakładu pracy) i są instrumentem elastycznego reagowania na te sytuacje. To zróżnicowanie roli układu zbiorowego pracy i innych (szczególnych) porozumień zbiorowych uzasadnia specjalną ochronę stabilności warunków pracy ukształtowanych przez układ, wyrażającą się - między innymi - w rejestracji układu, uprzedniej kontroli jego zgodności z prawem, a także w konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do jego zmiany na niekorzyść pracownika. Natomiast szczególny charakter pozostałych porozumień zbiorowych uzasadnia dopuszczalność zmiany kształtowanych przez nie warunków pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. Warto także podkreślić, że nie oznacza to pozbawienia pracowników ochrony. Każda zmiana porozumienia wymaga bowiem zgodnej woli stron porozumienia, w tym zgody związku zawodowego reprezentującego interesy pracowników. Należy uznać, że w tej sytuacji zmiany, nawet jeśli są niekorzystne dla poszczególnych pracowników, są uzasadnione ogólniej widzianym interesem załogi zakładu lub innej grupy pracowniczej. Można też wskazać, że dopuszczenie stosowania *a simili* art. 241¹³ § 2 k.p. do innych niż układ porozumień zbiorowych otworzyłoby w konsekwencji drogę do stosowania do nich, na tej samej zasadzie, także innych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy, przekreślając tym samym ratio legis odmiennego uregulowania tych różnych porozumień w przepisach prawa.

Taki pogląd o niestosowaniu art. 241¹³ § 2 k.p. do pakietu socjalnego został później potwierdzony w wyroku z 11 kwietnia 2007 r., II PK 268/06 (LEX nr 898855). Należy uznać go za przeważający, co zresztą zauważył i tak ocenił Sąd

Najwyższy w wyroku z 25 lutego 2009 r., II PK 184/08 (LEX nr 736729). Przyznanie więc pakietom socjalnym rangi normatywnego źródła prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) nie oznacza bezpośredniego i nie zawsze *per analogiam* stosowania do nich przepisów o uzp. W systemie prawa pracy zachodzi wyraźna odrębność uzp od innych porozumień przewidzianych w ustawie, tym bardziej od tzw. pakietów (porozumień) socjalnych, których charakter i umocowanie systemowe nie pozostaje bez wątpliwości (zob. J. Wratny: Porozumienia zbiorowe – czy dekompozycja prawotwórstwa zakładowego?, PZS 2011 z. 7). W aspekcie znaczącym dla oceny zarzutu skargi, należy więc stwierdzić, że do porozumień (pakietów) socjalnych powinno stosować się te same rozwiązania które decydują o ich powstaniu (zaistnieniu), zatem gdy strony tego porozumienia zmieniają je, to również z takim samym skutkiem zmiany, czyli powszechnym bez konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego w przypadku zmiany na niekorzyść pracownika. Podkreśla się bowiem w wskazanym orzecznictwie, że szczególny charakter tych porozumień uzasadnia dopuszczalność zmiany kształtowanych przez nie warunków pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego.

Skoro odpowiedź co do stosowania art. 241¹³ § 2 k.p. jest negatywna, to traci na znaczeniu zarzut trzeciej skargi, czyli naruszenia art. 42 k.p., gdyż konsekwentnie przepis ten nie miał zastosowania. Powód odwoływał się do porozumienia jako źródła roszczenia, jednak uległo ono zmianie i tym samym zmieniło w tym zakresie, czyli objętym zmianą pakietu, jego indywidualne uprawnienie, zatem zmiana nie wymagała wypowiedzenia na podstawie art. 42 k.p. Skarżący nie argumentuje i nie zarzuca, że pakiet nie był normatywnym źródłem prawa pracy, lecz umową cywilną dającą mu indywidualne uprawnienie (roszczenie). Jednak nawet wówczas art. 42 k.p. nie ma zastosowania. Warunki pracy lub płacy określone w postanowieniach pakietu (umowy o świadczenie przez osobę trzecią) nie wynikają bowiem z umowy o pracę w rozumieniu art. 42 § 1 k.p. Przepis ten dotyczy bowiem warunków zatrudnienia wynikających z woli samych stron umowy o pracę. Nie odnosi się on natomiast do elementów treści stosunku pracy niemających, jak w przypadku warunków wynikających z pakietu, źródła w

bezpośrednio wyrażonej woli pracownika i pracodawcy. Przyjęcie odmiennego założenia nie jest możliwe do zaakceptowania. Oznaczałoby ono bowiem przyznanie pakietowi większej skuteczności niż nazwanym porozumieniom zbiorowym oraz regulaminowi pracy, do których art. 241¹³ § 2 k.p. nie ma zastosowania. Nawet kwalifikacja porozumienia (pakietu) socjalnego jako umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, nie uzasadnia stawiania art. 42 k.p., gdyż warunki pracy lub płacy określone w pakcie, nie wynikają z umowy o pracę (wskazana wyżej uchwała i wyroki Sądu Najwyższego: z 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05; z 11 kwietnia 2007 r., II PK 268/06 i z 25 lutego 2009 r., II PK 184/08).

Natomiast ostatni zarzut skargi dotyczący naruszenia art. 18 k.p. nie jest jasny jurydycznie. Wszak wszelkie rozważania warunkowałyby wpierw indywidualna umowa, która nie może być mniej korzystna dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Skarżący nie wyjaśnia o jaką umowę chodzi, gdyż dopiero ustalenie takiej umowy uzasadnia sens badania czy jest ona mniej korzystna dla pracownika niż przepisy prawa pracy, ze skutkiem nieważności takich postanowień. Wówczas zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Nieuprawnione jest zapatrywanie skarżącego iż „zastosowaniu poprzez analogię przepisu art. 18 § 2 k.p. do porozumienia – pakietu socjalnego zawartego w niniejszej sprawie skutkuje tym, że zmiana takiego porozumienia drogą aneksu, pomimo obowiązku dokonania wypowiedzenia zmieniającego powoduje, że postanowienie umowne (zastępujące postanowienia porozumienia zbiorowego) jest nieważne i uznać należało, że w tym stanie rzeczy postanowienia tzw. pakietów socjalnych nadal skarżącego obowiązywały, co czyni powództwo (i tym samym niniejszą skargę kasacyjną) zasadnymi”. Otóż taka „analogia” nie jest dopuszczalna, gdyż w art. 18 k.p. chodzi o indywidualne źródło zatrudnienia (umowę o pracę), a nie o normatywne źródło prawa pracy (pakiet socjalny). Reguły i zasady obowiązujące dla pakietu socjalnego (w tej sprawie wyjaśniono już brak podstaw do stosowania art. 241¹³ § 2 k.p.) są odrębne od regulacji z art. 18 k.p. Innymi słowy na podstawie tego ostatniego przepisu nie można „zablokować” czy uznać za nieważną zmianę pakietu socjalnego, gdyż z woli jego stron zostaje zawarty i może być zmieniony, co wykracza poza zakres regulacji z art. 18 k.p. Tak samo przepis ten nie może stanowić normy w ocenie zarzutu skarżącego, gdy

odwołuje się do argumentacji, że inwestor poprzez zmianę pakietu naruszył „przepisy prawa pracy”, gdyż Ministerstwo Skarbu Państwa wyraziło zgodę na postanowienia pakietu w pierwotnym kształcie przyjętym w umowie prywatyzacyjnej, a więc by jego postanowieniami objęta była także kadra zarządzająca spółki.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 6 pkt 6, § 11 ust. 1 pkt 2 i stosowanego odpowiednio do odpowiedzi na skargę § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych.