



Sygn. akt I PK 127/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. K.

przeciwko Kompanii Węglowej Spółce Akcyjnej w K.

o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 kwietnia 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 listopada 2014 r., sygn. akt IX Pa .../14,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód J. K. w pozwie przeciwko Kompanii Węglowej S.A. (dalej „Spółka”) domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w T. wyrokiem z 7 maja 2014 r. oddalił powództwo.

Sąd ustalił, że powód był pracownikiem pozwanej od 1 lutego 2003 r., kiedy przejęła w trybie art. 23¹ k.p. Zakład Zarządzania Środkami Trwałymi w B. Powód jest zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Głównego Specjalisty [...]. W okresie poprzedzającym przejście przedsiębiorstwa pracowników w tym powoda obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 22 kwietnia 1997 r. (dalej: „zuzp”), który przez okresu jednego roku od daty przejęcia obowiązywał u pozwanej. 20 grudnia 2004 r., pozwana Spółka zawarła porozumienie z organizacjami związków zawodowych (dalej „porozumienie z 2004 r.”), mocą którego ustalono zasady obowiązywania nowego porozumienia. Porozumienie to pozwana uzupełniała aneksami w tym aneksem nr 5 z 18 grudnia 2004 r. i aneksem nr 8 z 2013 r. dotyczącym odprawy emerytalno-rentowej. 30 sierpnia 2013 r. powód otrzymał do zapoznania się odpis aneksu numer 8, co potwierdził własnoręcznym podpisem, jednakże 16 września 2013 r. odmówił podpisania porozumienia w sprawie zmiany warunków umowy o pracę w związku z przyjęciem aneksu nr 8. Pismem z 17 września 2013 r. pozwana zwróciła się do powoda o udzielenie informacji, czy należy do organizacji związkowych. Powód oświadczył wobec pracownika Działu Płac i Spraw Osobowych, że nie należy do żadnej organizacji związkowej i nie wskazuje żadnej organizacji związkowej, która miałaby go reprezentować. 27 września 2013 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę zawartej 1 marca 1997 r. w części dotyczącej uprawnień do odprawy emerytalno-rentowej z okresem wypowiedzenia do 31 grudnia 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pozwana wskazała zawarcie 22 kwietnia 2013 r. aneksu nr 8. Po upływie okresu wypowiedzenia pozwana zaproponowała powodowi nowe, określone w aneksie nr 8, warunki umowy o pracę dotyczące uprawnień i wysokości odprawy emerytalno-rentowej.

W ocenie Sądu pierwszej instancji powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Za nietrafny Sąd uznał zarzut naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących szczególnej ochrony przedemerytalnej. Sąd wskazał, że zasada wynikająca z art. 39 k.p. doznaje ograniczeń wynikających z art. 43 k.p., który odnosi się do zmiany dotyczącej większej liczby osób. Zmiana zasad wynagradzania wynikająca z aneksu nr 8 dotyczyła wszystkich pracowników, a nie tylko powoda. Sąd pierwszej instancji nie podzielił także argumentacji powoda, że porozumienie z 2004 r. nie mogło doprowadzić do skutecznej zmiany zuzp z 1997 r., jako że nie było ono protokołem dodatkowym. Porozumienie płacowe znajduje bowiem oparcie w art. 21 ustawy o związkach zawodowych i jako takie stanowi samoistne źródło prawa pracy.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skarga kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji i zasądził od niego na rzecz pozwanej 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Ustosunkowując się do podniesionego w apelacji zarzutu naruszenia art. 241⁹ § 1 w związku z art. 241¹¹ § 1 pkt 2 k.p., przez przyjęcie, że porozumienie z 2004 r. skutecznie zmieniło zuzp z 1997 r., Sąd Okręgowy wskazał, że w rozpoznawanej sprawie rzecz sprowadza się do rozstrzygnięcia, jaką moc miało porozumienie z 2004 r. i czy mogło stanowić podstawę późniejszego wypowiedzenia zmieniającego. Sąd odwoławczy zaakceptował w tym zakresie pogląd Sądu pierwszej instancji, że porozumienie z 2004 r. mogło skutecznie doprowadzić do zmiany zuzp z 1997 r., chociaż nie stanowiło protokołu dodatkowego. Oparciem dla tego porozumienia jest art. 21 ustawy o związkach zawodowych, na co wskazał Sąd pierwszej instancji, oraz art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. W ocenie Sądu Okręgowego porozumienie z 2004 r. zalicza się więc do kategorii swoistych źródeł prawa pracy. Ma ono charakter normatywny (tj. zawiera normy generalno - abstrakcyjne, a nie indywidualno - konkretne) i zostało przyjęte przez uprawnione podmioty. Krąg adresatów tego porozumienia obejmuje pracowników pozwanej Kompanii Węglowej oraz inne wymienione w nim osoby (np. emerytów i rencistów). Na poparcie swojego poglądu co do charakteru prawnego porozumienia z 2004 r. Sąd Okręgowy dodał, że wymaganie oparcia porozumienia na ustawie sformułowane w art. 9 § 1 k.p. należy rozumieć szeroko

jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia, odwołując się w tej kwestii do uzasadnienia „wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 4 września 2013 r.” i wyroku Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2012 roku, II PK 288/11. Zaznaczył także, że w wyroku z 6 lutego 2006 r. III PK 114/05 Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że porozumienie zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, także zawarte bez „oparcia na ustawie”, jest źródłem prawa pracy (art. 59 ust. 2 i 4 Konstytucji w związku z art. 9 § 1 k.p.). Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, że porozumienie z 2004 r. mogło prowadzić do zmian w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających z przepisów układowych.

Odnosząc się do apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 39 i 43 k.p., Sąd podkreślił, że przedmiocie szczególnej ochrony powoda z art. 39 k.p. ma zastosowanie art. 43 k.p., zgodnie z którym pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikowi o którym mowa w art. 39 k.p., jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne, między innymi ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy. Odprawa emerytalna nie jest wynagrodzeniem. Niemniej jednak w niniejszej sprawie zmiana dotyczyła wszystkich pracowników, a Sąd pierwszej instancji trafnie uznał, że redakcja rozpatrywanego przepisu wskazuje na intencję ustawodawcy dopuszczenia do wypowiedzenia, gdy zmiany dotyczą ogółu zatrudnionych bądź danej grupy. Nie wskazano przy tym, że chodzi o ściśle interpretowane wynagrodzenie, odnosząc się do szerokiego pojęcia „zasady wynagradzania”. Powód otrzymał wynagrodzenie tak jak pozostali pracownicy, a zmiana miała charakter uniwersalny. Dlatego Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że w świetle art. 43 pkt 1 k.p. wypowiedzenie powodowi umowy było dopuszczalne.

Na koniec Sąd Okręgowy uznał, że nie znajduje także podstaw zarzut naruszenia art. 39, art. 43 pkt 1 i art. 42 § 2 k.p., przez przyjęcie, że odesłanie w treści wypowiedzenia do aneksu nr 8 jest wystarczającym określeniem nowych warunków pracy i płacy. Zdaniem Sądu, określenie to ma na celu zapewnienie

pracownikowi rzeczywistej wiedzy o tych warunkach i w przypadku powoda warunek ten niewątpliwie został spełniony. Z akt sprawy wynika bowiem, że powód potwierdził, że zapoznał się z aneksem nr 8/k. 10/. Z tego względu odwołanie się w wypowiedzeniu do tego aneksu uznać należy za wystarczające.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda zaskarżył powyższy wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (a) art. 39 w związku z art. 43 pkt 1 k.p. przez nieuzasadnione przyjęcie, że pracodawca miał prawo wypowiedzieć pracownikowi warunki pracy w zakresie odprawy emerytalnej mimo, że był on objęty ochroną przedemerytalną a wskazana odprawa nie mieści się w zakresie pojęcia „zasad wynagradzania”; (b) art. 42 § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że odesłanie w treści wypowiedzenia warunków umowy o pracę z 23 września 2013 r. do treści aneksu nr 8 nie jest wadliwym określeniem nowych warunków pracy, podczas gdy nie można uznać, że takie zachowanie stanowi prawidłowe zaproponowanie nowych warunków pracy; (c) art. 241⁹ § 1 w związku z art. 241¹¹ § 1 pkt. 2 k.p. przez błędne jego zastosowanie i przyjęcie, że porozumienie z 2004 r. skutecznie zastąpiło zuzp z 1997 r., podczas gdy porozumienie to nie stanowiło protokołu dodatkowego i nie zostało zarejestrowane przez Okręgowego Inspektora Pracy jako protokół dodatkowy; (d) art. 241¹³ § 2 w związku z art. 241⁸ w związku z art. 42 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że pozwana skutecznie zastąpiła warunki pracy i płacy powoda wynikające z zuzp mniej korzystnymi warunkami wynikającymi z porozumienia zbiorowego niebędącego układem zbiorowym, podczas gdy stosowanie wypowiedzenia zmieniającego do warunków pracy i płacy ukształtowanych przez porozumienie zbiorowe niebędące układem zbiorowym pracy nie jest dopuszczalne.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i orzeczenie co do istoty sprawy oraz o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, a na wypadek uznania, że brak jest podstaw do wydania orzeczenia w trybie art. 398¹⁶ k.p.c., uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. Skarżący nie zarzucił naruszenia przepisów postępowania, wobec czego Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku przy ocenie naruszenia prawa materialnego (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Należy jednak zauważyć (o czym dalej), że poważne wątpliwości budzi kompletność ustaleń przyjętych w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu Najwyższego, trafny jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 39 w związku z art. 43 pkt 1 k.p. Zgodnie z art. 39 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Z kolei art. 43 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy. Art. 43 pkt 1 k.p. ustanawia wyjątek od zakazu wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Ustawodawca wyraźnie ograniczył wyłączenie powyższego zakazu do wypadku wprowadzenia nowych zasad wynagradzania za pracę. Już z językowej wykładni tego przepisu wynika więc wniosek, że wyłącznie to nie dotyczy wprowadzenia nowych zasad przyznawania innych świadczeń. Należy zauważyć, że ustawodawca wyraźnie rozgranicza pojęcie zasad lub warunków wynagradzania za pracę od pojęcia zasad lub warunków przyznawania innych świadczeń, używając tych pojęć, zależnie od celu przepisu, łącznie (zob. np. art. 77¹, art. 77³ § 1 k.p.) lub ograniczając się do jednego z nich (np. art. 78 § 2; art. 191 § 3; art. 241²⁶ § 2 k.p.). W niektórych przepisach ustawa wyraźnie wskazuje na odmienne znaczenie i charakter prawny zasad/warunków wynagradzania od zasad/warunków przyznawania innych świadczeń (np. art. 77² § 1 i § 2; art. 77³ § 3 k.p.). Z tych względów w orzecznictwie Sądu Najwyższego uznaje się, że w wypadkach, gdy ustawa odwołuje się do pojęcia zasad lub warunków wynagradzania, to nie obejmuje ono zasad/warunków

przydawania innych świadczeń (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 24 marca 1999 r., I PKN 634/98, OSNP 2000 nr 10, poz. 383, z aprobującą glosą J. Wratnego, OSP 2000 nr 12, poz. 178; 9 września 2004 r., I PK 423/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 83; 22 stycznia 2003 r., II UK 1/02, LEX nr 583799). Nie budzi też wątpliwości w orzecznictwie, że odprawa emerytalna lub rentowa nie jest wynagrodzeniem za pracę, lecz innym świadczeniem (np. wyrok z dnia 22 stycznia 2003 r., II UK 1/02, LEX nr 583799). Warto też dodać, że skoro art. 43 k.p. wprowadza wyjątek od zasady ochrony przed wypowiedzeniem pracowników w wieku przedemerytalnym, to przy jego wykładni należy kierować się zasadą niedokonywania rozszerzającej wykładni wyjątków. Wobec powyższego należy stwierdzić, że przez „zasady wynagradzania” z art. 43 pkt 1 k.p. należy rozumieć wynikające z przepisów prawa pracy reguły określające wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (art. 78 § 2 k.p.). Przepis ten nie obejmuje „zasad przyznawania innych świadczeń związanych z pracą”, w tym np. odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę. Art. 43 pkt 1 k.p. nie stanowi zatem podstawy do wypowiedzenia pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., warunków pracy lub płacy w zakresie dotyczącym odprawy emerytalno-rentowej.

Trafność powyższego zarzutu nie prowadzi jednak jeszcze do wniosku o zasadności skargi kasacyjnej. Innym przepisem ograniczających ochronę przed wypowiedzeniem zmieniającym, między innymi pracowników w wieku przedemerytalnym, jest art. 241¹³ § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem, „postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu.”. Z kolei zgodnie z art. 241⁸ § 1 k.p., w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się

postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu. Zgodnie z § 2 art. 241¹³ § 2 k.p. „po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie stosuje się.”.

Z powyższych przepisów wynika, że pracodawca, który przejął zakład pracy lub jego część ma obowiązek stosować postanowienia układu zbiorowego, którym byli objęci pracownicy przejętej jednostki w dniu przejścia przez okres jednego roku. Następnie może odstąpić od stosowania warunków umów o pracę wynikających z tego układu w drodze wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, a także, zgodnie z dominującym poglądem, w drodze porozumienia zmieniającego treść stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2005 r., III PK 28/04, LEX nr 328031). Przy dokonywaniu tego wypowiedzenia pracodawca nie jest związany przepisami ograniczającymi dopuszczalność wypowiedzenia warunków umowy o pracę. W szczególności nie jest związany zakazami wypowiedzenia, w tym zakazem unormowanym w art. 39 k.p. Przepisy art. 241⁸ § 2 w związku z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. nie wyłączają natomiast wymagania zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.) oraz konsultacji zamiaru tego wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową - art. 38 k.p. (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2008 r., II PZP 3/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181). Jednakże potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania układu zbiorowego stanowi samoistne uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2013 r., II PK 211/12, LEX nr 1350011). W świetle art. 241⁸ k.p., po upływie roku od dnia przejścia dotychczasowy układ zbiorowy staje się prawnie obojętny dla przejętych pracowników i ich nowego pracodawcy,

w tym sensie, że nie kształtuje już treści ich stosunków pracy. Jego dalsze oddziaływanie przejawia się jedynie w tym, że nadal obowiązują warunki pracy lub płacy ustalone w postanowieniach tego układu, które ukształtowały treść umów o pracę. Od tego oddziaływania pracodawca może się uwolnić dokonując wypowiedzenia zmieniającego bez, jak wskazano wyżej, ograniczeń wynikających z przepisów dotyczących dopuszczalności wypowiedzenia. Wynika stąd również, że jeśli w zakładzie pracy należącym do przejmującego pracodawcy obowiązuje inny układ zbiorowy pracy, to po upływie roku jego postanowienia zaczynają kształtować treść stosunków pracy przejętych pracowników (art. 239 § 1 k.p.), z wyjątkiem korzystniejszych warunków umów o pracę wynikających z dotychczasowego układu; te bowiem muszą być stosowane do dnia upływu okresu ich wypowiedzenia (lub zmiany w drodze porozumienia zmieniającego) – art. 241⁸ § 2 k.p. Analogiczne rozumowanie należy odnieść do sytuacji, gdy w nowym zakładzie pracy obowiązuje porozumienie zbiorowe oparte na ustawie, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy („nazwane porozumienie normatywne”) i normujące kwestie regulowane układem zbiorowym pracy, którym pracownicy byli objęci w dacie przejścia. Postanowienia tego rodzaju porozumień kształtują bowiem treść stosunków pracy, podobnie jak układ zbiorowy pracy, tj. automatycznie, bezpośrednio i zgodnie z zasadami korzystności i uprzywilejowania pracownika (art. 9 § 1 i 2 oraz art. 18 § 1 i 2 k.p.). Rozumowania tego nie można natomiast odnieść do porozumień zbiorowych nieopartych na ustawie, w których strony (organizacja związkowa i pracodawca) ustalają warunki pracy pracowników („porozumienie nienazwane”). Postanowienia tego rodzaju umów zbiorowych dotyczące warunków pracy pracowników nie mogą być uznane za przepisy prawa pracy. Z tego względu nie kształtują one treści stosunków pracy automatycznie, bezpośrednio i zgodnie z zasadami korzystności i uprzywilejowania pracownika. Nie mogą więc na drodze automatyzmu prawnego wprowadzić do treści stosunku pracy nowych praw i obowiązków, ani zmienić praw i obowiązków już istniejących. W szczególności nie jest możliwe pogorszenie warunków pracy lub płacy na tej drodze. Jednocześnie jednak należy mieć na uwadze, że zgodnie z ustalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego pracodawca, który po upływie roku od przejęcia zakładu pracy lub jego części jest uwolniony od stosowania układu, którym byli

objęci pracownicy w dniu przejścia, może zmienić warunki umów o pracę wynikające z tego układu w drodze wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy lub regulaminem wynagradzania (zob. uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia: 29 września 2008 r., II PZP 3/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181 oraz 15 października 2008 r., III PZP 1/08, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 113). W takiej sytuacji znajduje się też pracodawca, który po przejściu zakładu pracy zawarł z organizacją związkową nienazwane porozumienie zbiorowe dotyczące warunków pracy regulowanych w układzie obejmującym pracowników przejętego zakładu w dniu przejścia. Nie ma przy tym znaczenia, czy pracodawca dokonuje wypowiedzenia warunków pracy (zawiera porozumienie zmieniające) w celu ich dostosowania do zawartego porozumienia nienazwanego, czy kieruje się innymi zgodnymi z prawem powodami.

Odnosząc powyższe uwagi do okoliczności sprawy zakończonej zaskarżonym wyrokiem Sądu Okręgowego należy stwierdzić, że ustalenia faktyczne przyjęte w jego podstawie nie uzasadniają rozstrzygnięcia przyjętego w jego sentencji, a przedstawiona przez Sąd argumentacja prawna nie ma związku z istotą sporu. Przede wszystkim z przeprowadzonej wyżej wykładni przepisów wynika, że pracodawca może w drodze wypowiedzenia zmieniającego doprowadzić do zmiany warunków umowy o pracę wynikających z układu zbiorowego pracy po upływie jednego roku od przejęcia zakładu pracy lub jego części, bez względu na to, czy celem tego wypowiedzenia jest dostosowanie warunków pracy danego pracownika do postanowień układu zbiorowego pracy obowiązującego w nowym zakładzie pracy, czy też dostosowanie ich do postanowień nienazwanego porozumienia zbiorowego, czy jakiś inny zgodny z prawem cel. W każdej z tych sytuacji wystarczającą przesłanką zastosowania art. 241¹³ § 2 zdanie drugie w związku z art. 241⁸ § 2 k.p. jest ustanie obowiązku stosowania układu zbiorowego obejmującego pracowników w dniu przejścia zakładu, a potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku ustania tego obowiązku stanowi samoistne uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego. Wobec tego rozważania Sądu Okręgowego, czy porozumienie z 2004 r. mogło doprowadzić do zmiany zuzp z 1997 r., czy nie, nie mają znaczenia

dla rozstrzygnięcia sporu. Istotne jest natomiast to, czy pozwana, dokonując wypowiedzenia warunków pracy i płacy z 27 września 2013 r., mogła go dokonać na podstawie art. 241¹³ § 2 zdanie drugie w związku z art. 241⁸ § 2 k.p., tj. bez ograniczeń dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego, w tym szczególnie unormowanego w art. 39 w związku z art. 42 § 2 k.p. zakazu wypowiedzenia warunków umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Należy przyjąć, że pozwany pracodawca mógłby dokonać wypowiedzenia bez tych ograniczeń, gdyby uczynił to w celu dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia powoda do nowej sytuacji powstałej w wyniku ustania obowiązku stosowania układu z 1997 r. Taki cel wypowiedzenia z 27 września 2013 r. nie wynika jednak z dostateczną stanowczością z przyjętych ustaleń faktycznych. Z ustaleń tych wynika jedynie, że wypowiedzenia dokonano w celu dostosowania warunków pracy powoda w zakresie odprawy emerytalno-rentowej do postanowień aneksu nr 8 do porozumienia z 2004 r. Nie wiadomo jednak, jakie unormowania (jakiego aktu) dotyczące odprawy emerytalno-rentowej zostały przez ten aneks zmienione. Aneks, zgodnie z ustalonym w potocznym języku prawniczym znaczeniem tego słowa, zmienia umowę, do której wprowadza zmiany (w rozważanym wypadku porozumienie z 2004 r.). Z tego względu można przypuszczać, że aneks nr 8 zmienił porozumienie z 2004 r. w zakresie dotyczącym odpraw emerytalno-rentowych, jeśli (czego Sąd Okręgowy nie wyjaśnił) porozumienie to normowało warunki nabycia tej odprawy. W takim wypadku zastosowanie art. 241¹³ § 2 zdanie drugie w związku z art. 241⁸ § 2 k.p. nie wchodziłoby w grę, bowiem celem wypowiedzenia nie byłoby dostosowanie warunków umowy o pracę powoda do nowej sytuacji powstałej w wyniku ustania obowiązku stosowania układu z 1997 r. Celem wypowiedzenia byłoby w tej sytuacji dostosowanie warunków umowy o pracę powoda do nowej sytuacji powstałej w wyniku zawarcia porozumienia (aneksu nr 8) zmieniającego porozumienie z 2004 r., co nie jest objęte normą z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie w związku z art. 241⁸ § 2 k.p. Co więcej nie wiadomo, czy w okresie od dnia zawarcia porozumienia z 2004 r. do dnia zawarcia aneksu nr 8 nie wprowadzono jeszcze innych zmian (innych aneksów) dotyczących odprawy. Sam Sąd Okręgowy uznał za istotne wskazać, że zawarto aneks nr 5 z 18 grudnia

2004 r., ale nie wyjaśnił czego on dotyczył. Gdyby aneks nr 5 lub jakiś późniejszy aneks, dotyczył odprawy emerytalno-rentowej, to aneks nr 8 zmieniał by aneks nr 5 (lub jakiś inny ostatnio regulujący przedmiotową odprawę). Również w takiej sytuacji, z wyżej podanych względów, art. 241¹³ § 2 zdanie drugie w związku z art. 241⁸ § 2 k.p. nie miał by zastosowania. Możliwe jednak, że porozumienie z 2004 r. nie wprowadziło w zakresie odprawy emerytalno-rentowej postanowień odmiennych od układu zbiorowego pracy z 1997 r., jak również takich odmiennych postanowień nie wprowadziły aneksy poprzedzające aneks nr 8. W takiej sytuacji aneks nr 8 dodawałby regulacje odnoszące się do odprawy do porozumienia z 2004 r. i dotyczyłby postanowień umowy o pracę powoda ukształtowanych jeszcze przez zuzp z 1997 r. W takim wypadku art. 241¹³ § 2 zdanie drugie w związku z art. 241⁸ § 2 k.p. miałby zastosowanie do oceny zasadności roszczenia powoda. Warto też zwrócić uwagę na to, że powód w apelacji podkreślił, że 17 stycznia 2005 r. Spółka zawarła z nim porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, na podstawie którego zastąpiono postanowienia zuzp z 1997 r. postanowieniami porozumienia z 2004 r. Sąd Okręgowy ani nie zakwestionował tego stwierdzenia, ani się do niego nie ustosunkował. Pismo z tej daty zawierające oświadczenie stron w sprawie zmiany warunków pracy znajduje się istotnie w aktach sprawy (k. 41 a.o.), ale Sąd Najwyższy nie może dokonywać ustaleń (faktycznych) co do jego treści. Gdyby jednak obejmowało ono niewadliwe oświadczenie woli o zgodzie powoda na zmianę warunków odnoszących się do odprawy emerytalno-rentowej, to oznaczałoby to, że przedmiotowe wypowiedzenie zmieniające zmierzało do zmiany warunku stanowiącego składnik treści umowy o pracę wprowadzony do niej z woli obydwu stron już w okresie następującym po upływie roku od przejścia poprzedniego zakładu pracy powoda na stronę pozwaną. Taka sytuacja nie jest objęta normą wynikającą z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie w związku z art. 241⁸ § 2 k.p. Skoro jednak warunki nabycia prawa i wysokość odprawy emerytalno-rentowej wynikałyby z umowy o pracę, to pracodawca mógłby dokonać wypowiedzenia zmieniającego na ogólnych zasadach określonych w art. 42 § 1-3 k.p. Ze względu na ochronę z art. 39 k.p., takie wypowiedzenie w stosunku do powoda byłoby niedopuszczalne, ponieważ jak ustalono wyżej,

wypowiedzenie takich warunków nie zostało objęte ograniczeniem ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym określonym w art. 43 k.p.

W rezultacie trafne okazały się zarzuty skargi kasacyjnej naruszenia art. 241¹³ § 2, art. 241⁸ § 2 i art. 42 § 2 k.p.

Zarzut naruszenia art. 241⁹ § 1 w związku z art. 241¹¹ § 1 pkt 2 k.p. Sąd Najwyższy pozostawił bez rozpoznania, jako niemający znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu wszczętego przez powoda. To czy porozumienie z 2004 r. skutecznie zastąpiło zuzp z 1997 r. nie jest istotne, skoro, jak wcześniej wyjaśniono, wystarczającą przesłanką zastosowania art. 241¹³ § 2 zdanie drugie w związku z art. 241⁸ § 2 k.p. jest ustanie obowiązku stosowania układu zbiorowego obejmującego pracowników w dniu przejścia zakładu.

Nieuzasadniony okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 42 § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że odesłanie w treści wypowiedzenia warunków umowy o pracę z 23 września 2013 r. do treści aneksu nr 8 nie jest wadliwym określeniem nowych warunków pracy, podczas gdy nie można uznać, że takie zachowanie stanowi prawidłowe zaproponowanie nowych warunków pracy. W tym zakresie, wobec braku kasacyjnych zarzutów naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy jest związany ustaleniem przyjętym w podstawie zaskarżonego wyroku, że powód potwierdził, że zapoznał się z aneksem nr 8 i uzyskał odpowiednią informację o proponowanych warunkach nabycia i wysokości odprawy emerytalno-rentowej.

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.