



Sygn. akt I PK 61/16

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Krzysztof Staryk

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa E. Z.

przeciwko E. Spółce z o.o. z siedzibą w Z.

o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 14 lutego 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 15 października 2015 r., sygn. akt IV Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od E. Z. na rzecz E. Spółki z o.o. z siedzibą w Z.
kwotę 135 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 maja 2015 r. Sąd Rejonowy w Z. oddalił powództwo E. Z. przeciwko E. Spółce z o.o. w Z. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz ustalenie, że powódkę łączy z pozwaną Spółką stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.675 zł wraz z innymi składnikami i warunkami zatrudnienia i wynagrodzenia, określonymi w zakładowym układzie zbiorowym pracy obowiązującym do dnia 31 grudnia 2014 r. oraz Umową Społeczną - Pakietem Gwarancji Pracowniczych, Socjalnych i Związkowych dla Pracowników E. Spółka z o.o. z dnia 19 grudnia 2005 r.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powódka (ur. 4 grudnia 1956 r.) jest zatrudniona w pozwanej Spółce od 1 lipca 1988 r., ostatnio na stanowisku specjalisty ds. marketingu. W dniu 19 grudnia 2005 r. działające u strony pozwanej związki zawodowe zawarły z inwestorem strategicznym – S. Spółką z o.o. w G., Umowę Społeczną - Pakiet Gwarancji Pracowniczych, Socjalnych i Związkowych dla pracowników E. Spółka z o.o. (dalej jako Pakiet Socjalny). Pakiet ten zawarto w związku z zamiarem nabycia przez inwestora udziałów Spółki od Skarbu Państwa. W § 23 Pakietu Socjalnego inwestor strategiczny zagwarantował, że po upływie okresu gwarancji zatrudnienia (72 miesiące od dnia wejścia Pakietu w życie), w stosunku do pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 5 lat do nabycia prawa do emerytury i jeżeli posiada on 15-letni staż pracy w Spółce, nie będą podejmowane czynności w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunku pracy do czasu nabycia przez pracownika prawa do emerytury. W przypadku naruszenia tej gwarancji, inwestor gwarantuje, że Spółka wypłaci pracownikowi odszkodowanie w wysokości obliczonej według zasad określonych w § 19 Pakietu.

Z dniem 1 stycznia 2015 r. w pozwanej Spółce wprowadzono nowy zakładowy układ zbiorowy pracy i zaproponowano powódce zawarcie porozumienia obejmującego nowe warunki zatrudnienia w kształcie zgodnym z treścią układu, na co powódka nie wyraziła zgody. W dniu 29 stycznia 2015 r. pracodawca wypowiedział powódce warunki pracy i płacy wynikające z umowy zawartej w dniu 1 lipca 1988 r., wskazując jako przyczynę wejście w życie nowego układu. Po

upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce nowe warunki płacowe, tj. wynagrodzenie zasadnicze w kat. III w kwocie 3.613 zł oraz pozostałe składniki wynagrodzenia i wszelkie świadczenia oraz inne warunki zatrudnienia regulowane dotychczas w poprzednim układzie - zgodnie z postanowieniami nowego układu, powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy i przepisami wewnątrzzakładowymi. Powódka w zakresie wieku i stażu pracy spełniała wymagania określone w § 23 Pakietu Socjalnego.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że uwzględnieniu żądania powódki stoi na przeszkodzie art. 241¹³ § 2 k.p. Dokonując wykładni użytego w nim określenia „przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu”, Sąd ten stwierdził, że odnosi się ono zarówno do ochrony szczególnej, jak i do ochrony powszechnej. Uchylenie ochrony powszechnej oznacza brak obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony, o którym mowa w art. 30 § 4 i art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., natomiast w odniesieniu do pracowników będących członkami związku zawodowego - dopuszczalność wypowiedzania warunków umowy bez konieczności konsultacji zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi (art. 38 k.p.). W ocenie Sądu pierwszej instancji, skoro regulacja z art. 241¹³ § 2 k.p. jest jednoznaczna w tym znaczeniu, że prawa pracodawcy do zmiany warunków wynagradzania po zmianie układu na mniej korzystne nie ogranicza żaden przypadek ochrony pracowniczego zatrudnienia (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 maja 2011 r., II PK 6/11), to takim przypadkiem jest również regulacja zawarta w Pakiecie Socjalnym. Postanowienia porozumienia w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji, 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. (tak w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06). W konsekwencji gwarancja przewidziana w § 23 Pakietu Socjalnego zawartego w dniu 19 grudnia 2005 r. podlegała wyłączeniu w związku ze szczególną przyczyną dokonanego powódce wypowiedzenia zmieniającego, jaką było wprowadzenie nowego układu zbiorowego pracy.

Wyrokiem z dnia 15 października 2015 r. Sąd Okręgowy w S. oddalił apelację powódki od powyższego wyroku.

Sąd odwoławczy podkreślił, że do dnia 31 grudnia 2014 r. obowiązywał w pozwanej Spółce zakładowy układ zbiorowy pracy z dnia 9 sierpnia 1999 r., zaś do dnia 18 maja 2012 r. - Pakiet Socjalny zawarty w dniu 19 grudnia 2005 r. Na mocy protokołu dodatkowego nr 4 postanowienia Pakietu zostały inkorporowane do układu, między innymi przez dodanie do niego art. 61¹, którego treść odpowiadała § 23 Pakietu. Spór w sprawie sprowadza się zatem do oceny, czy wobec wprowadzenia u strony pozwanej z dniem 1 stycznia 2015 r. nowego zakładowego układu zbiorowego pracy, dopuszczalna była, na podstawie art. 241¹³ § 2 k.p., zmiana warunków płacy powódki na mniej korzystne, dokonana wypowiedzeniem zmieniającym, czy też nadal wobec powódki miał zastosowanie § 23 Pakietu Socjalnego z dnia 19 grudnia 2005 r., z którego powódka wywodzi ochronę przed wypowiedzeniem.

Podzielając pogląd, że postanowienia przedmiotowego Pakietu stanowiły przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., Sąd drugiej instancji stwierdził, iż w stanie faktycznym sprawy nie znajduje zastosowania stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 6 września 2012 r., II PK 29/12, zgodnie z którym art. 241¹³ § 2 k.p. nie ma zastosowania do pakietu socjalnego niebędącego układem zbiorowym pracy. Ocenie w tamtej sprawie podlegała bowiem kwestia, czy zmiana pakietu socjalnego na niekorzyść pracownika wymaga wprowadzenia jej w drodze wypowiedzenia zmieniającego, tak jak w przypadku zmiany układu zbiorowego pracy. Sąd Najwyższy przyjął, że 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.

Powołując się na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, że inkorporowanie postanowień pakietu socjalnego do układu zbiorowego pracy powoduje wygaśnięcie zobowiązań wynikających z tego porozumienia w zakresie, w jakim zostały one przejęte przez układ, Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, iż włączenie postanowień § 23 Pakietu Socjalnego

do układu z 1999 r. spowodowało, że w tym zakresie stały się one postanowieniami układowymi. Układ ten utracił moc na skutek wejścia w życie z dniem 1 stycznia 2015 r. nowego układu, mocą którego wprowadzono mniej korzystne warunki wynagradzania pracowników. Poszukiwanie zatem przez powódkę ochrony przed wypowiedzeniem w akcie nieobowiązującym jest nieuprawnione. Ponadto, w Porozumieniu z dnia 13 października 2014 r. „w przedmiocie zapewnienia pracownikom zatrudnionym w E. Sp. z o.o. w Z. na dzień 31 grudnia 2014 r., utrzymania niektórych dotychczasowych uprawnień”, stanowiącym integralną część nowego układu, nie zostały zachowane uprawnienia przewidziane w art. 61¹ układu z 1999 r., tj. w zakresie, w jakim został do niego inkorporowany § 23 Pakietu Socjalnego.

W ocenie Sądu drugiej instancji, w konsekwencji nie doszło do naruszenia art. 45 w związku z art. 42 § 1 k.p., gdyż w świetle jednoznacznego brzmienia art. 241¹³ § 2 zdanie pierwsze k.p. nie budzi wątpliwości, że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych warunków pracy i płacy obliguje pracodawcę do dokonania wypowiedzenia zmieniającego (tak w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04 oraz w wyroku tego Sądu z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 95/05).

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła: I. naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 241¹³ § 2 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że znajduje on zastosowanie do przedmiotowego Pakietu Socjalnego obowiązującego równoległe do układu zbiorowego pracy; 2) art. 9 k.p. w związku z § 7 pkt 2 Pakietu Socjalnego przez jego niezastosowanie; 3) art. 9 k.p. w związku z § 23 Pakietu Socjalnego przez jego niezastosowanie; 4) art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że wolą stron Pakietu Socjalnego nie było pozostawienie go w mocy nawet w przypadku przeniesienia, czy też raczej powielenia części zapisów do układu zbiorowego; 5) art. 2 Konstytucji RP (zapewniającego ochronę praw nabytych w ramach zasady państwa prawnego) przez jego niezastosowanie; II. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie: 1) art. 328 w związku z art. 233 i art. 382 k.p.c. wskutek przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów i ustalenie w sposób dowolny, niepoparty żadnymi dowodami, że § 23 Pakietu nie obowiązuje, bo przetransponowano jego

zapisy do układu i jednocześnie pominięto dowód z treści Pakietu (§ 7 pkt 2), że nawet w przypadku przeniesienia poszczególnych zapisów Pakietu obowiązuje on nadal, co miało istotny wpływ na treść orzeczenia, a więc i wynik sprawy; 2) art. 387 w związku z art. 391 i w związku z art. 328 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i sporządzenie uzasadnienia wyroku bez zachowania wymagań konstrukcyjnych i pominięcie istotnych okoliczności w postaci dowodu z Pakietu, a w szczególności jego § 7 pkt 2, co nie znalazło jakiegokolwiek odzwierciedlenia w treści uzasadnienia i czyni zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego, a jednocześnie wskazuje na niedostatecznie ustalony stan faktyczny i prawny istniejący w sprawie - a okoliczność istnienia powyższego przepisu zgłaszana była na rozprawie apelacyjnej; 3) art. 382 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na pominięciu części zebranego w sprawie materiału, tj. Pakietu Socjalnego, w szczególności jego § 7 pkt 2 i § 23, a popełnione uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż Pakiet jest obowiązującym dokumentem stanowiącym źródło prawa pracy obowiązującym w pozwanej Spółce i nie można w oderwaniu od tego aktu prawa wydać sprawiedliwego wyroku.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i uwzględnienie w całości powództwa, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów.

W ramach kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania skarżąca wywodzi, że Sąd odwoławczy przy rozstrzyganiu sprawy pominął postanowienia Pakietu Socjalnego, a w szczególności jego § 7 pkt 2, w myśl którego „nawet w przypadku przeniesienia poszczególnych zapisów Pakietu [do zakładowego układu zbiorowego pracy] obowiązuje on nadal” oraz § 23 ustanawiającego ochronę przed wypowiedzeniem zmieniającym, co - w ocenie skarżącej - doprowadziło do naruszenia art. 328 w związku z art. 233 i art. 382 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, art. 387 w związku z art. 391 § 1 i w związku z art. 328 k.p.c. przez sporządzenia uzasadnienia bez

zachowania wymagań konstrukcyjnych oraz art. 382 k.p.c. przez pominięcie części zebranego materiału. Pomijając już, że skarżąca nie precyzuje, o jakie jednostki redakcyjne art. 233 i art. 328 jej chodzi, to po pierwsze, zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów, do której to sfery art. 233 § 1 k.p.c. odnosi się wprost. W związku z tym w postępowaniu kasacyjnym nie może być w ogóle brany pod uwagę zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i to także w powiązaniu z innymi przepisami, np. art. 328 § 2 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 r., V CSK 536/15, LEX nr 2116798). Po drugie, w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną w tych wyjątkowych wypadkach, gdy uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji zawiera tak kardynalne braki, że niemożliwe jest dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia, co uniemożliwia przeprowadzenie kontroli kasacyjnej. Tylko bowiem wówczas stwierdzone wady mogą mieć wpływ na wynik sprawy (por. np. wyrok z dnia 2 grudnia 2014 r., I UK 139/14, LEX nr 1621322 oraz przywołane przez skarżącą wyroki z dnia 24 czerwca 2015 r., II CSK 435/14, LEX nr 1767500 i z dnia 8 lipca 2015 r., II UK 220/14, LEX nr 1771525). Z kolei art. 382 k.p.c. ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy. Może zatem stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. np. powołany przez skarżącą wyrok z dnia 19 lutego 2015 r., III CSK 180/14, LEX nr 1678080 oraz wyrok z dnia 1 grudnia 2016 r., I PK 241/15, LEX nr 2194883).

Motywy zaskarżonego wyroku jasno wskazują, że Sąd drugiej instancji uznał, czego nie kwestionuje się w skardze kasacyjnej, iż zawarty w dniu 19 grudnia 2005 r. Pakiet Socjalny obowiązywał do dnia 18 maja 2012 r. Trafność takiej oceny, z której wprost wynika, że postanowienia Pakietu (w tym § 7 pkt 2 i § 23) nie obowiązywały w dacie wypowiedzenia skarżącej warunków płacy, tj. w dniu 29 stycznia 2015 r., nie należy do sfery objętej ani art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1, ani art. 382 k.p.c.

W odniesieniu do kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego należy na wstępie przypomnieć, że zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. Oznacza to, że w zakresie nieobjętym skargą kasacyjną, prawomocne orzeczenie sądu drugiej instancji nie podlega kontroli Sądu Najwyższego, nawet jeśli jest obarczone poważnymi uchybieniami (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 60/09, LEX nr 529765; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 14 marca 2014 r., III CSK 88/13, LEX nr 1482387; z dnia 13 stycznia 2015 r., I UK 177/14, LEX nr 1654738; z dnia 7 września 2016 r., IV CSK 728/15, LEX nr 2111412).

Skarżąca, powołując się na ochronę przed wypowiedzeniem zmieniającym, wynikającą - w jej ocenie - z § 23 Pakietu Socjalnego stanowiącego źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. i negując dopuszczalność zastosowania w stosunku do niej art. 241¹³ § 2 k.p., domagała się uznania za bezskuteczne dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego i w konsekwencji - przywrócenia (ustalenia) dotychczasowych warunków płacy. Materialnoprawną podstawę tak skonstruowanego żądania stanowi art. 45 ust. 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. W skardze kasacyjnej nie postawiono jednak zarzutu ich naruszenia. Już tylko to powoduje, że skarga nie może być uznana za opierającą się na usprawiedliwionej podstawie.

Natomiast podniesione przez skarżącą zarzuty naruszenia prawa materialnego są niezasadne.

Zgodnie z art. 241¹³ § 2 k.p., „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 takiej umowy lub aktu”. Kwestionując zastosowanie tego przepisu, skarżąca w pierwszym rzędzie odwołuje się do prezentowanego w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądu, że art. 241¹³ § 2 k.p. nie ma zastosowania do pakietu socjalnego niebędącego układem zbiorowym pracy (por. wyroki z dnia 25 listopada 2004 r., III PK 57/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 188; z dnia 11 kwietnia 2007 r., II PK 268/06, LEX nr 898855; z dnia 6 września 2012 r., II PK 29/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 178). Tymczasem pogląd ten nie znajduje zastosowania w sprawie, w której wniesiona została niniejsza skarga kasacyjna, gdyż po pierwsze - wynika z niego, że zmiana na niekorzyść pracowników postanowień porozumienia zbiorowego (pakietu socjalnego) niebędącego układem zbiorowym pracy nie rodzi po stronie pracodawcy obowiązku dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających, a po drugie - w sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna, nie chodzi o zmianę postanowień porozumienia zbiorowego (pakietu socjalnego), ale o zmianę warunków wynagradzania wynikającą z wprowadzenia nowego układu zbiorowego pracy, której to sytuacji wprost dotyczy regulacja zawarta w art. 241¹³ § 2 k.p., uchylająca wszelkie przypadki ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym (por. uzasadnienia uchwał składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181 i z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 113 oraz wyrok z dnia 12 maja 2011 r., II PK 6/11, OSNP 2012 nr 13-14, poz. 165).

W dalszej kolejności skarżąca prezentuje stanowisko, że inkorporowanie § 23 Pakietu Socjalnego do układu zbiorowego pracy z 1999 r. nie spowodowało wygaśnięcia tego postanowienia wobec treści § 7 pkt 2 Pakietu, w myśl którego

„transponowanie postanowień Pakietu do ZUZP zgodnie z pkt 1, nie powoduje wygaśnięcia Pakietu w żadnym zakresie”. W konsekwencji, w ocenie skarżącej, była ona objęta ochroną przed wypowiedzeniem zmieniającym, wynikającą z § 23 Pakietu jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. i obowiązującego równolegle do układów zbiorowych pracy z 1999 r. oraz 2015 r. Stanowisko skarżącej w tym zakresie nie jest trafne z następujących względów.

Stawiając zarzut dokonania wykładni woli stron Pakietu Socjalnego z naruszeniem art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. skarżąca pomija, że przy dokonywaniu interpretacji tekstu źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych (logiczno-językowej, systemowej i funkcjonalnej), przy uwzględnieniu okoliczności towarzyszących zawarciu porozumienia i założeniu, że decydująca jest treść jego postanowień (wykładnia językowa). Stosowanie do interpretacji tych aktów zasad wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.) jest dopuszczalne tylko posiłkowo, jeżeli jakieś sformułowania zawarte w ich postanowieniach nie dają się wyjaśnić w inny sposób (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70 oraz z dnia 21 marca 2014 r., II PK 119/13, LEX nr 1455229 i powołane w nich szeroko orzecznictwo). Skarżąca swojego zarzutu bliżej nie uzasadnia, a w szczególności nie twierdzi, aby brzmienie § 7 pkt 2 Pakietu było niejasne, niejednoznaczne lub budziło wątpliwości, co powodowałoby konieczność odwołania się do zasad wykładni oświadczeń woli przewidzianych w art. 65 § 1 k.c.

Co jednak najistotniejsze, przy przyjęciu trafności prezentowanego przez skarżącą poglądu o równoległym obowiązywaniu Pakietu oraz układu zbiorowego pracy z 1999 r., to wobec rozwiązania tego ostatniego i wprowadzenia nowego układu z 2015 r. oraz konieczności dostosowania treści stosunków pracy do jego postanowień, § 23 Pakietu - jako przepis prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., ograniczający dopuszczalność wypowiedzenia zmieniającego - podlegałby wprost wyłączeniu z mocy art. 241¹³ § 2 k.p.

Trafnie skarżąca podnosi, że Sąd drugiej instancji, dzieląc pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10 (OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289), iż inkorporowanie postanowień pakietu socjalnego do

układu zbiorowego pracy powoduje wygaśnięcie zobowiązań wynikających z tego porozumienia w zakresie, w jakim zostały one przejęte przez układ, nie odniósł się swoich rozważaniach do treści § 7 pkt 2 przedmiotowego porozumienia, w myśl którego transponowanie postanowień Pakietu do zakładowego układu zbiorowego pracy nie powoduje wygaśnięcia Pakietu w żadnym zakresie. Kwestia ta nie ma jednak znaczenia dla oceny zasadności skargi kasacyjnej zarówno z podanych wyżej przyczyn, jak i z tego względu, że zgodnie z § 48 pkt 1 Pakietu Socjalnego, został on zawarty na czas określony, odpowiadający długości gwarancji zatrudnienia wynikającej z art. 16 (w istocie chodzi o § 16). To postanowienie w pkt 1 definiuje „gwarancję zatrudnienia” jako okres 72 miesięcy od wejścia Pakietu w życie, a więc od dnia podpisania umowy sprzedaży udziałów (§ 2), jednocześnie stanowiąc w pkt 2, że w tym okresie nie będą podejmowane czynności w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy polegające na rozwiązywaniu stosunku pracy oraz wypowiedzaniu warunków pracy lub płacy. Sąd drugiej instancji przyjął (aczkolwiek nie wskazał podstawy takiego uznania), że Pakiet obowiązywał do dnia 18 maja 2012 r., a skarżąca nie twierdzi, aby ocena ta pozostawała w sprzeczności z powołanymi postanowieniami Pakietu. W rezultacie, z upływem okresu, na jaki Pakiet został zawarty, przestał on obowiązywać, a podstawę ochrony skarżącej przed wypowiedzeniem zmieniającym mógł stanowić wyłącznie art. 61¹ zakładowego układu zbiorowego pracy z 1999 r., zawierający treść inkorporowanego postanowienia § 23 Pakietu.

Niewystarczające jest ogólne odwołanie się w tym zakresie przez skarżącą do art. 2 Konstytucji i wyprowadzanej z niego zasady ochrony praw nabytych. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że przepis ten - podobnie jak inne przepisy ustawy zasadniczej o ogólnym charakterze - nie może stanowić samodzielnej podstawy rozstrzygnięcia sprawy przez sąd, a jego naruszenie - samodzielnej podstawy kasacyjnej, bez konkretyzacji zarzutu jego obrazu, polegającej na powiązaniu go z innymi przepisami prawa. Brak takiego sprecyzowania zarzutu oznacza w istocie brak zarzutu skargi kasacyjnej, który mógłby podlegać merytorycznej ocenie (por. wyrok z dnia 14 kwietnia 2014 r., II UK 439/13, LEX nr 1458716 i powołane w nim orzecznictwo). Należy przy tym zauważyć, że ustanowione w art. 241¹³ § 2 k.p. wyłączenie stosowania wszelkich

przepisów dotyczących ochrony przed dokonaniem zmian w treści stosunków pracy uzasadnione jest tym, że wprowadzenie nowych unormowań układowych powinno jednolicie obowiązywać wszystkich pracowników danego pracodawcy. W przeciwnym razie doszłoby do niedopuszczalnego zróżnicowania sytuacji pracowników wobec nowego prawa płacowego wyłącznie ze względu na podstawę przysługującej im ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁴ i odpowiednio stosowanego art. 108 § 1 k.p.c.

r.g.