



Sygn. akt I PK 196/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa J. D., H. K., A. M.
przeciwko (...) Przedsiębiorstwu Budownictwa (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w B.
o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 10
października 2019 r.,
skarg kasacyjnych: J. D., H. K. i A. M.
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 25 kwietnia 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w stosunku do J. D., H. K., A. M. i
sprawę w tym zakresie przekazuje Sądowi Okręgowemu w B. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powodowie A. M., J. D. oraz H. K. wnieśli między innymi o zasądzenie od Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w B. odpowiednio kwot: 11.542,50 zł brutto, 11.825,16 zł brutto, 10.210,50 zł brutto tytułem trzymiesięcznej odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od 16 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 8 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy w B., sygn. akt V P (...), między innymi, oddalił powództwa: A. M. (pkt 4), J. D. (pkt 6), H. K. (pkt 8), rozstrzygając o kosztach postępowania (pkt. 3, 5, 7, 9).

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2018 r., sygn. akt VI Pa (...), oddalił apelacje A. M., H. K. i J. D. od powyższego wyroku (pkt 1), odstępując od obciążania powodów kosztami zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem drugiej instancji (pkt 2).

W sprawie ustalono, że u strony pozwanej obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty w dniu 12 kwietnia 1994 r., następnie zmieniony protokołami dodatkowymi nr 1-7. Oświadczeniem z dnia 31 stycznia 2017 r. pozwany pracodawca wypowiedział powyższy Układ. W konsekwencji strona pozwana wręczyła wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy wszystkim swoim pracownikom zatrudnionym na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, w tym powodom: A. M., J. D., H. K. W kwietniu 2017 r. strona pozwana sporządziła regulamin składania wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy pracownikom. Pozwany pracodawca zawiadomił organizacje związkowe reprezentujące jego pracowników o zamiarze wypowiedzenia wszystkim pracownikom warunków umów o pracę. Wypowiedzenia zmieniające, wręczone powodom, objęły wszystkie warunki pracy i płacy wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 12 kwietnia 1994 r., zmienionego protokołami dodatkowymi nr 1-7, i dotyczyły wynagrodzenia zasadniczego oraz całości postanowień Układu Zbiorowego Pracy (...) Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) S.A., w tym wszystkich składników, zasad i form wynagradzania w nim określonych. Jako przyczynę wypowiedzeń wskazano wypowiedzenie przez pracodawcę Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, dokonane pismem z dnia 31 stycznia

2017 r. Wypowiedzenie pracownikom warunków umowy o pracę związane było z wysokimi kosztami pracy niewspółmiernymi do wydajności pracy. W nowych warunkach zdecydowano się położyć nacisk na efektywność, wydajność, zaangażowanie, oszczędność; stworzyć system bardziej motywujący. Na spotkaniach z przedstawicielami związków podkreślano, że budżet na wynagrodzenia pozostanie ten sam, tylko wolą pracodawcy jest rozdysponowywać go w inny sposób, położyć nacisk na elementy motywacyjne, premie zależne od zaangażowania, wyniku na kontrakcie, dyspozycyjności, oszczędności. Zamiarem pracodawcy przy zmianach wynagradzania nie było zmniejszenie zatrudnienia. Deklarowano w pismach do pracowników i związków zawodowych, że pracodawca chce utrzymać stan zatrudnienia. W nowych warunkach wynagradzania dodatki funkcyjne zostały zniesione, ale wartość tych dodatków została dodana do wynagrodzenia zasadniczego, co powodowało, że od tego wynagrodzenia były liczone również inne pochodne. Dla strony pozwanej problemem były odejścia młodych pracowników, którzy na rynku pracy dostawali wyższe stawki. Przy okazji zmiany warunków wynagradzania pracodawca analizował sytuację każdego pracownika i jedni pracownicy na nowych warunkach zyskali dużo, inni mniej, co zależało od perspektywy ewentualnych nagród jubileuszowych czy odpraw emerytalnych, a także od ich zaangażowania. Dodatkowo usankcjonowano istniejące już wcześniej dodatki np. dojazdowy i określono jego reguły. W nowych zasadach wynagradzania dokładnie powielono z Układu zasady przyznawania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Dodatek do wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego pozwany wypłacał do 90 dni niezdolności i było to zależne od stażu pracy. Zasady ustalania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych nie zmieniły się od 1994 r. i były one wypłacane od wynagrodzenia minimalnego z tamtego okresu, czyli od kwoty 760 zł. Po wręczeniu wypowiedzeń ze Spółki odeszło 51 osób. Nie doszło do zredukowania zatrudnienia, ponieważ w miejsce części osób, które nie przyjęły nowych warunków, już zatrudniono nowych pracowników, a co do pozostałych miejsc pracy trwa rekrutacja.

Sąd Okręgowy, wskazał, że z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 pkt 2, art. 10 ust. 1 art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących

pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.; dalej „ustawa o zwolnieniach grupowych”) wynika, że przepisy te dotyczą sytuacji, gdy zachodzi konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, z czego w przypadku dokonania zwolnień indywidualnych (art. 10 ustawy) muszą to być wyłączne przyczyny. Biorąc pod uwagę orzecznictwo Sądu Najwyższego, ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego, w związku z tym kluczową kwestią stanowi ocena, czy dokonane zmiany są na tyle niekorzystne dla pracownika, że uzasadniają obiektywnie odmowę ich przyjęcia, przez co prowadzą do rozwiązania stosunku pracy. Sąd wyjaśnił, że skoro, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów tej ustawy. Rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim użyto je w ustawie z 2003 r., nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy (po zmodyfikowaniu jego treści), a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i/lub płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. W ocenie Sądu drugiej instancji, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie dało żadnych podstaw do przyjęcia stanowiska, że pracodawca powodów dążył do rozwiązania z nimi umów o pracę. Poczynione ustalenia faktyczne wykazały, że zmiany te nie były na tyle niekorzystne, że pracodawca mógłby z góry zakładać, że powodowie ich nie przyjmą. Sąd zwrócił również uwagę na sprawy będące przedmiotem rozstrzygnięcia Trybunału Sprawiedliwości w wyrokach z 21 września 2017 r., C-149/16 i C-429/16, stwierdzając, że przedstawione w nich wywody pozostawiają wątpliwość, jakiego rodzaju zmianę umowy o pracę należy uznać za „zasadniczą

zmianę istotnych elementów” umowy o pracę, która to zmiana, w wypadku odmowy jej przyjęcia przez pracownika prowadzi do wygaśnięcia umowy o pracę uznanego za „zwolnienie” w rozumieniu dyrektywy Rady nr 98/59 z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U.U.E.L z 1998 r. Nr 225, str. 16; dalej jako „dyrektywa 98/59”). Z tych powodów Sąd kierował się utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy zwolnieniach grupowych, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione. Przechodząc do oceny istotności zmian dotychczasowych warunków pracy i płacy w tej sprawie, odnośnie do powódki A. M. Sąd wskazał, że z dniem 29 grudnia 2017 r. mogła się ona ubiegać o prawo do świadczenia emerytalnego. W związku z czym głównym powodem nieprzyjęcia zaproponowanych jej zmian była utrata odprawy emerytalnej w wysokości 4-miesięcznego wynagrodzenia. Sąd ocenił, że o ile zmiana zasad wypłacania „odpraw emerytalnych” z punktu widzenia powódki mogła być niekorzystna, podobnie jak w przypadku powódki H. K., która mogła nabyć prawo do emerytury z dniem 1 października 2017 r., tak dla powoda J. D. zmiana ta nie miała charakteru niekorzystnego, bowiem dla tych powodów termin nabycia praw do emerytury był odległy. Powód J. D. o emeryturę mógłby się starać dopiero w 2043 r. Odnośnie do twierdzeń powodów, że odmowa przyjęcia przez nich nowych warunków pracy i płacy uzasadniona jest utratą nagrody jubileuszowej, Sąd analizując nowe zasady wynagradzania pracowników (...) PB (...) S.A. wskazał, że w miejsce nagrody jubileuszowej pracodawca wprowadził „roczną nagrodę firmową” (załącznik nr 3 do zasad wynagradzania). Jakkolwiek pracodawca nie przewidział tego składnika jako składnika gwarantowanego, to jednak jego regulacja prowadzi do wniosku, że stanowi on rodzaj premii i to o charakterze periodycznym. Oczywiście jako fakultatywny składnik płacowy nagroda ta została obwarowana pewnymi wymogami, głównym jednak problemem pozostaje przyjęta przez apelujących postawa, z której wynika, że z góry zakładają, że nie otrzymają nagrody rocznej z uwagi na jej obwarowania, w tym zależność od

sytuacji finansowej pracodawcy. W ocenie Sądu, umknęło uwadze powodów, że w przypadku wypełnienia przesłanek wskazanych w regulaminie wypłaty „rocznej nagrody firmowej” pracownikowi przysługuje prawo do dochodzenia takiej należności, gdyż ma ona charakter roszczeniowy. Nie jest zatem uzasadnione twierdzenie o faktycznym pozbawieniu ich możliwości otrzymania tego dodatkowego składnika płacowego. Skoro zatem pracodawca przewidział i uregulował w odpowiedni sposób „roczną nagrodę firmową”, rezygnując jednocześnie z „nagrody jubileuszowej”, to, zdaniem Sądu, należy uznać, że wcale nie doszło do uszczuplenia możliwości uzyskania przez pracownika dodatkowego składnika wynagrodzenia. Sąd podkreślił również, że przedmiotem niniejszego postępowania nie było zakwestionowanie dokonanych przez pozwanego wypowiedzeń zmieniających, lecz roszczenie o odprawy pieniężne w myśl przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych.

Powodowie zaskarżyli wyrok Sądu Okręgowego w B. skargami kasacyjnymi. Każdy ze skarżących zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

1) art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 42 § 1 k.p., przez niewłaściwe przyjęcie, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy w okresie nieprzekraczającym 30 dni wszystkim pracownikom zatrudnionym u pozwanego z powodu pogarszającej się kondycji finansowej wymagającej zamiany zasad wynagrodzenia nie obligowało pozwanego do procedury stosowanej przy zwolnieniach grupowych;

2) art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że w przedmiotowym stanie faktycznym rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami (w tym z powodami) przez wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie mieści się w pojęciu „zwolnienia” w rozumieniu prawa wspólnotowego użytym w dyrektywie.

Każdy ze skarżących wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie pkt. 2, i orzeczenie co do istoty sprawy zgodnie z żądaniem apelacji przez uwzględnienie powództwa, ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a w przypadku nieuwzględnienia skargi kasacyjnej – o odstąpienie od obciążania każdego z skarżących kosztami postępowania, ze względu na charakter sprawy i występujące w niej istotne zagadnienia prawne.

Pozwana, w odpowiedziach na skargi kasacyjne, wniosła o oddalenie każdej z nich i zasądzenie od każdego ze skarżących na swoją rzecz kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepisy polskiej ustawy o zwolnieniach grupowych stanowią implementację dyrektywy 98/59. Wynikające z tej dyrektywy standardy obejmują definicję zwolnienia grupowego i procedurę jego przeprowadzenia, w tym tryb informowania i konsultowania zwolnienia oraz obowiązek zawiadomienia władzy publicznej o zamiarze zwolnień. W ślad za definicją zamieszczoną w art. 1 ust. 1a) dyrektywy 98/59, w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych scharakteryzowano pojęcie zwolnień grupowych przy pomocy kryterium liczby zwalnianych pracowników w relacji do ogólnej liczby pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę oraz okresu, w jakim następuje rozwiązanie z pracownikami - z przyczyn ich niedotyczących - stosunków pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę lub (przy dodatkowym zastrzeżeniu) za porozumieniem stron. Zawarta w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych definicja posługuje się zatem dwoma przesłankami: skalą dokonywanych przez pracodawcę rozwiązań stosunków pracy oraz ich przyczyną. W wyroku z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15 (LEX nr 2200601) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Inaczej rzecz ujmując, prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i niedotyczących żadnej ze stron (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10, LEX nr 1119478; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 219; z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 199 oraz z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601). Dla prawa do odprawy nie ma zatem znaczenia, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale istotne jest to, czy były to przyczyny niedotyczące pracownika. Wystarczające jest, aby

przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyły pracownika, nie muszą one natomiast leżeć po stronie pracodawcy.

Należy zwrócić uwagę, że w przypadku zwolnień grupowych, a zatem dokonanych w warunkach opisanych w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, „przyczyna niedotycząca pracownika” nie musi być przyczyną wyłączną, tak jak w przypadku tzw. zwolnienia indywidualnego na podstawie art. 10 ust. 1 tej ustawy, a to właśnie na kanwie zwolnienia indywidualnego Sąd Najwyższy wyjaśniał, jakie znaczenie ma odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków zatrudnienia, skutkująca rozwiązaniem umowy o pracę w kontekście zwrotu „wyłączną przyczyną”. Już w wyroku z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90 (OSP 1991 nr 9, poz. 212), na tle dawnej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r., Nr 112, poz. 980 ze zm.), Sąd Najwyższy stwierdził, że okoliczność, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana, jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona sztykany, jak i nieprzyjęcie warunków, wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. Taki sam pogląd wyrażany był przez Sąd Najwyższy w późniejszych orzeczeniach: w wyroku z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99 (OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 40), z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00

(OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240) z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00 (OSNP 2003 nr 10, poz. 244).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego nie tylko na tle aktualnie obowiązujących przepisów, ale także ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw nie budziło wątpliwości stosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych w odniesieniu do zwolnień pracowników w następstwie w następstwie odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego. Wskazywano w nim, za przytoczonym wyżej wyrokiem z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, że okoliczność, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem - art. 10 ust. 1 tej ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347 oraz z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 188). Oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie wypowiedzenia zmieniającego, jeśli następuje „w ramach zwolnienia grupowego”, jest objęte przepisami ustawy o zwolnieniach grupowych, w tym art. 8, bowiem w tym przypadku nie ma znaczenia ocena, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy według przedstawionych wyżej kryteriów. Należy jednak odnotować, że w wyroku z dnia 30 września 2011 r., III PK 14/11 (OSNP 2012 nr 21-22, poz. 256) Sąd Najwyższy uznał, że nie w każdym przypadku dokonywania zmiany treści stosunków pracy pracowników w okolicznościach opisanych w art. 241¹³ § 2 k.p. konieczne jest uruchomienie procedury z art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych. W stanie faktycznym tej sprawy pozwany pracodawca przejął zakład pracy (art. 23¹ k.p.) a po roku wypowiedział warunki pracy wszystkim przejętym pracownikom w celu "zrównania ich sytuacji płacowej z resztą załogi zakładu" (art. 241¹³ § 2 w związku z art. 241⁸ § 2 k.p.). Sąd Najwyższy przyjął, że w tym stanie faktycznym i prawnym, art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych nie miały zastosowania. Tak samo rozstrzygnął Sąd Najwyższy w analogicznym stanie faktycznym w wyroku z

dnia 2 grudnia 2011 r., III PK 30/11 (LEX nr 1163948). Podkreślić należy, że w obu tych wyrokach uznano, że „unormowana w art. 241¹³ § 2 k.p. instytucja wypowiedzenia warunków pracy i płacy w sytuacji utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy lub zakończenia jego stosowania do pracowników przejętych w trybie art. 23¹ k.p., wraz z wyłączeniem ograniczeń dopuszczalności wypowiedzeń, ma autonomiczny i samodzielny charakter; jej cele są zaś odmienne od szczególnej regulacji zawartej w ustawie o zwolnieniach grupowych”. Z kolei wyroku z dnia 27 maja 2014 r., II PK 236/13 (OSNP 2015 nr 11, poz. 147) Sąd Najwyższy przyjął, że w przedstawionym stanie faktycznym, w którym doszło do odmowy przyjęcia wypowiedzeń zmieniających opartych na art. 241¹³ § 2 k.p. - w związku z utratą mocy (wygaśnięciem) układu zbiorowego pracy, skutkujących rozwiązaniem większości stosunków pracy, nastąpiły zwolnienia grupowe w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych.

Przedstawione orzecznictwo Sądu Najwyższego nie rozstrzyga w sposób kategoriyczny, że wszystkie rozwiązania stosunków pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego wchodzi w ramy „zwolnienia grupowego” i są uwzględniane w liczbach zwalnianych pracowników określonych w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (zob. także uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2015 r., III PZP 1/15, OSNP 2016 nr 5, poz. 60).

Pojęcie „zwolnienia grupowe”, jak wskazano wyżej, występuje w dyrektywie 98/59, a na sądzie krajowym spoczywa obowiązek prounijnej oraz zorientowanej na prawo unijne wykładni przepisów krajowego prawa materialnego. Oznacza to w niniejszej sprawie, że pojęciu „zwolnień grupowych” z ustawy o zwolnieniach grupowych należy nadać takie znaczenie, jakie ma ono w dyrektywie 98/59. Zgodnie z jej art. 1, dla celów niniejszej dyrektywy: a) „zwolnienia grupowe” oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi: (i) bądź, w okresie trzydziestu dni: – co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników, – co najmniej 10 % liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a

mniej niż 300 pracowników, – co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników; (ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach. W akapicie drugim art. 1 ust. 1 przewidziano, że do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) akapitu pierwszego jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 21 września 2017 r., Halina Socha i inni, C-149/16 (EU:C:2017:708) odnośnie do pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, odwołując się do wyroku z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14 (EU:C:2015:743, pkt 55), wyjaśnił, że dyrektywę tę należy interpretować w ten sposób, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres tego pojęcia (pkt 25). W sytuacji przeciwnej - dokonania przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika nieznacznej zmiany istotnego elementu umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem lub zasadniczej zmiany nieistotnego elementu owej umowy z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem - nie może zostać ono zakwalifikowane jako „zwolnienie” w rozumieniu tej dyrektywy (pkt 26). Natomiast rozwiązanie umowy o pracę w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika zmiany takiej jak ta zaproponowana w wypowiedzeniu zmieniającym (którą Trybunał uznał za nieistotną) należy zakwalifikować jako zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi tej dyrektywy, a zatem należy je uwzględnić przy obliczaniu całkowitej liczby dokonanych zwolnień (pkt 28). Tezy te zostały powtórzone w wyroku z dnia 21 września 2017 r., Małgorzata Ciupa i inni, C-429/16 (EU:C:2017:711) - odpowiednio w pkt. 28 i 31. W powołanych wyrokach Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że: art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy Rady

98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, iż pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w rzeczonym art. 2, jeżeli ma zamiar dokonać jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która - w razie odmowy przyjęcia przez tych pracowników - skutkuje ustaniem stosunku pracy, w zakresie, w jakim spełnione są przesłanki przewidziane w art. 1 ust. 1 tej dyrektywy, co powinien ustalić sąd odsyłający (sprawa C-149/16) oraz (podobnie), że art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że jednostronną zmianę przez pracodawcę warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która to zmiana, w wypadku odmowy jej przyjęcia przez pracownika, prowadzi do wygaśnięcia umowy o pracę, można uznać za „zwolnienie” w rozumieniu tego przepisu, a art. 2 wskazanej dyrektywy, należy interpretować w ten sposób, że pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia przewidzianych w tym przepisie konsultacji w sytuacji, gdy ma on zamiar wprowadzenia takiej jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia, pod warunkiem spełnienia przesłanek przewidzianych w art. 1 wskazanej dyrektywy, czego ustalenie jest zadaniem sądu odsyłającego (sprawa C-429/16). Choć przywołane wyżej wyroki dotyczyły wprost obowiązku konsultacyjnego z art. 2 dyrektywy 98/59, to przedstawione w nim wypowiedzi definiują również pojęcie „zwolnień grupowych” z tej dyrektywy, skoro obowiązek konsultacyjny przewidywany jest w przypadku takich właśnie zwolnień (konieczność przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w art. 2 dyrektywy 98/59, oznacza automatycznie nadanie zwolnieniom przymiotu zwolnień grupowych i odwrotnie).

Zauważyć należy, że w przywołanych wyrokach Trybunał podkreślił rozróżnienie pojęć „zwolnienie” i „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę” użytych odpowiednio w akapicie pierwszym i drugim art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/58, przy czym zwolnienia w ścisłym tego słowa znaczeniu (w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 to te, do których doszło w wyniku nieprzyjęcia niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę, natomiast inne formy wygaśnięcia umowy o pracę to rozwiązania

stosunków pracy, do których doszło na skutek odmowy przyjęcia nieznaczonej zmiany istotnego bądź zmiany nieistotnego elementu umowy o pracę i które uwzględnia się w liczbie zwalnianych pracowników w przypadku, gdy w podmiocie zatrudniającym nastąpiło minimum pięć zwolnień w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, co zostało wyjaśnione w powołanym wyroku C-422/14, w którym Trybunał stwierdził, że w celu ustalenia, czy ma miejsce „zwolnienie zbiorowe” w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, pociągające za sobą stosowanie tej dyrektywy, znajdujący się w akapicie drugim tego przepisu warunek, „że zwolnień tych jest co najmniej pięć”, należy interpretować w ten sposób, iż nie dotyczy on przypadków rozwiązania umowy o pracę zrównanych ze zwolnieniem, lecz jedynie zwolnień w ścisłym tego słowa znaczeniu. W wyroku tym (C-422/14) podkreślono też, że z art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 98/59 można wywnioskować, iż dyrektywa ta dokonuje rozróżnienia na „zwolnienia” i „inne formy wygaśnięcia (zakończenia) umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem”. Oznacza to, że rozróżnienie pojęć: „zwolnienie” (powiązane z nieprzyjęciem niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę) i „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę” (powiązane z nieprzyjęciem nieznaczonej zmiany istotnego bądź zmiany nieistotnego elementu umowy o pracę) ma znaczenie na gruncie definicji „zwolnienia grupowego” w rozumieniu dyrektywy 98/59. Trybunał włączył do tego pojęcia nie tylko „zwolnienia” w znaczeniu ścisłym, lecz także „inne formy wygaśnięcia (zakończenia) umowy o pracę” - w sytuacji, gdy liczba zwolnień w znaczeniu ścisłym wynosi co najmniej pięć. Inaczej rzecz ujmując, wypowiedzenie zmieniające dokonane warunkach opisanych w wyrokach C-429/16 i C-149/16 (pozwalających na wliczenie do liczby zwalnianych pracowników także i tych, których stosunek pracy ustał w wyniku innej formy zakończenia umowy o pracę) objęte jest w prawie unijnym pojęciem „zwolnienie grupowe”.

Tak więc w myśl wykładni Trybunału, rozwiązanie stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych zmian warunków zatrudnienia o charakterze nieistotnym (kwalifikowane jako „inna forma wygaśnięcia/zakończenia umowy o pracę” z akapitu drugiego art. 1 ust. 1

dyrektywy 98/59) wchodzi w ramy zwolnienia grupowego, o którym mowa w art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59, jeżeli we wskazanych w nim limitach osób zwolnionych w przepisany okresie doszło do co najmniej pięciu zwolnień w rozumieniu akapitu drugiego art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59. W taki sam sposób należy rozumieć pojęcie „zwolnienia grupowego” z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, co oznacza, że jeżeli w wymaganej prawem krajowym puli zwolnionych pracowników co najmniej pięciu z nich zwolniono za wypowiedzeniem definitywnym lub w wyniku nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego wprowadzającego niekorzystną dla pracownika zasadniczą zmianę istotnych elementów jego umowy o pracę, to zwolnienie pozostałych z nich następuje również w ramach „zwolnienia grupowego”. To z kolei oznacza, że nie ma w tym przypadku znaczenia, czy przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, istotne natomiast jest to, że przyczyna ta wystąpiła. Wypowiedzenia zmieniającego dokonuje bowiem pracodawca, tzn. inicjuje je i bez tej czynności pracodawcy nie może dojść do rozwiązania stosunku pracy a jedynie wystąpienie skutku rozwiązującego nie zależy od woli pracodawcy.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że w przypadku podejmowania przez pracodawcę decyzji o dokonaniu wypowiedzeń zmieniających wobec większej liczby pracowników zachodzi konieczność zbadania, czy w podmiocie zatrudniającym nastąpiło minimum pięć zwolnień w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, czyli wypowiedzeń definitywnych lub rozwiązań stosunków pracy na skutek nieprzyjęcia przez pracownika znaczącej zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy. Dopiero bowiem w takiej sytuacji aktualizuje się obowiązek wliczenia do liczby zwalnianych pracowników także tych, wobec których zastosowano wypowiedzenia zmieniające kwalifikowane jako inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, o jakich mowa w art. 1 ust. 1 akapicie drugim tej dyrektywy. Natomiast jeśli mimo przeprowadzenia przez pracodawcę jednostronnej zmiany warunków wynagradzania wobec znacznej liczby, a nawet wszystkich zatrudnionych pracowników, nie doszło do chociaż pięciu „prawdziwych” zwolnień, to jest tych wymienionych w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, to nie może być mowy o zwolnieniu powodów w ramach zwolnień grupowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2019 r., II PK

283/17, OSNP 2019 nr 10, poz. 119), a wtedy w grę wchodzi art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Niewyjaśnienie powyższych okoliczności i niepoczynienie stosownych ustaleń przez Sądy orzekające w sprawie powoduje, że brak jest pełnej podstawy faktycznej, pozwalającej na prawidłową subsumcję prawa materialnego mającego zastosowanie w rozstrzygnięciu sporu. W pierwszej bowiem kolejności ustalić należy, czy wypowiedzenia zmieniające złożone powodom nastąpiły w ramach zwolnień grupowych (czy było chociaż pięć zwolnień w znaczeniu ścisłym), wtedy bowiem nie miałyby znaczenia ocena, czy zaproponowane im zmiany zatrudnienia miały charakter istotny czy nieistotny. Wśród tych pierwszych mogą znaleźć się przypadki występujące w niniejszej sprawie, gdyż znaczne obniżenie wysokości odprawy emerytalnej w stosunku do pracowników zbliżających się do wieku emerytalnego, może być kwalifikowane jako zasadnicza zmiana istotnych elementów umowy o pracę.

Potwierdził się zatem zarzut błędnej wykładni art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59, bowiem Sąd drugiej instancji nie uchwycił istoty wypowiedzi Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w przywołanych wyrokach, wprawdzie rozstrzygającej o obowiązku konsultacyjnym, ale także odnoszącej się *per se* do definicji „zwolnienia grupowego”.

Mając powyższe na uwadze, z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.