



**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 lutego 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)

SSN Jarosław Sobutka (sprawozdawca)

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa P.L.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej Oddziałowi w S.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 13 lutego 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach

z dnia 30 czerwca 2022 r., sygn. akt V Pa 27/22,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Kielcach do ponownego rozpoznania oraz
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

D.S.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 grudnia 2021 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 91/20 Sąd Rejonowy w Skarżysku-Kamiennej IV Wydział Pracy zasądził od strony pozwanej P. S.A. Oddział w S. na rzecz powoda P. L. kwotę 201.631,95 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w stosunku rocznym liczonymi od dnia 1 marca 2021 r. oraz kwotę 17.282 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Na skutek apelacji pozwanego Sąd Okręgowy w Kielcach V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 30 czerwca 2022 r. (sygn. akt V Pa 27/22) oddalił apelację i zasądził od P. S.A. Oddział w S. na rzecz P. L. kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Zdaniem Sądu Okręgowego zawartym w uzasadnieniu wyroku, istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów Porozumienia etatyzacyjnego kończącego spory zbiorowe z dnia 4 sierpnia 2017 r. zawartego m.in. pomiędzy P. S.A. Oddział z siedzibą w S. a organizacjami związkowymi.

Na wstępie rozważań, Sąd odwoławczy ocenił, że ww. Porozumienie jest porozumieniem zbiorowym w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., czyli wewnątrzzakładowym, swoistym źródłem prawa pracy określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy (zarówno pracowników jak pracodawcy).

Sąd II instancji podzielił zatem stanowisko Sądu I instancji, że przedmiotowe porozumienie zbiorowe w przedmiocie wymogu uzgodnienia etatyzacji u pracodawcy z organizacjami związkowymi obejmowało swoim zakresem podmiotowym pracowników aktualnie zatrudnionych u pracodawcy. *Ratio legis* postanowień Porozumienia z dnia 4 sierpnia 2017 r. była ochrona trwałości stosunków pracy skonkretyzowanych pracowników, w tym stosunku pracy powoda rozwiązanego z dniem 24 listopada 2020 r. (z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia). Zdaniem Sądu odwoławczego słusznie podnosił pełnomocnik powoda, że w momencie dokonania wypowiedzenia nie było zawartego kolejnego uzgodnienia etatyzacji, zaś wyczekiwanie z rozstrzygnięciem sprawy na zakończenie roku kalendarzowego, aby sprawdzić, jaki jest poziom zatrudnienia w tej dacie, byłoby sprzeczne z § 5 ust. 2 Porozumienia etatyzacyjnego. Sąd odwoławczy zaznaczył też,

że zmiana organizacyjna w zakładzie pracy strony pozwanej polegająca na likwidacji stanowiska pracy strony powodowej była objęta etatyzacją w rozumieniu Porozumienia etatyzacyjnego kończącego spory zbiorowe z dnia 4 sierpnia 2017 r., co oznacza, że w celu dokonania zmiany warunków pracy i płacy powoda pozwany musiał uzyskać zgodę właściwych organizacji związkowych. Z okoliczności faktycznych niniejszej sprawy wynika, że w momencie wypowiedzenia umowy o pracę nie było uzgodnienia ze związkami zawodowymi w zakresie etatyzacji.

Następnie, Sąd Okręgowy stwierdził, że całokształt okoliczności faktycznych wskazuje, że nie doszło do przyczynienia się powoda do rozwiązania stosunku pracy. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia leżą wyłącznie po stronie pracodawcy. Należy zaznaczyć, że to pozwany dokonał wypowiedzenia zmieniającego, które w wyniku nieprzyjęcia nowych warunków pracy i pracy przez powoda przekształciło się w definitywne wypowiedzenie stosunku pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W konsekwencji, zdaniem Sądu odwoławczego, powodowi na mocy § 5 ust. 2 Porozumienia etatyzacyjnego kończącego spory zbiorowe z dnia 4 sierpnia 2017 r. przysługuje jednorazowe odszkodowanie w wysokości 27-krotności miesięcznego wynagrodzenia pracownika, co zważywszy na fakt, że wynagrodzenie to na datę wypowiedzenia wynosiło 7467,85 zł daje kwotę 201.031,95 zł.

Na zakończenie, Sąd II instancji wskazał, że nie podzielił argumentacji pozwanego w przedmiocie miarkowania roszczenia odszkodowawczego, ponieważ w § 5 ust. 2 przedmiotowego Porozumienia jest zawarty mechanizm redukcyjny sankcji odszkodowawczej (27-krotności miesięcznego wynagrodzenia). Ponadto bardzo dobra sytuacja ekonomiczna strony pozwanej nie upoważniała Sądu do miarkowania odszkodowania. Strona pozwana nie podjęła również żadnych działań w sprawie prawidłowego zastosowania przepisów o etatyzacji, w szczególności nie uzyskała na jej przeprowadzenie zgody organizacji związkowych.

Od powyższego wyroku, skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. § 3 „Porozumienia etatyzacyjnego zawartego w dniu 4 sierpnia 2017 r. w W. kończącego spory zbiorowe” (zwanego

dalej „porozumieniem z 2017 r.”) poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, że zmiana organizacyjna u strony pozwanej, skutkująca likwidacją stanowiska pracy powoda, stanowiła zmianę wpływającą na poziom etatyzacji i jako taka wymagała uzgodnień pracodawcy ze związkami zawodowymi, podczas gdy w rzeczywistości zmiana ta nie wpływała na poziom etatyzacji w 2021 r. i jako taka nie wymagała uzgodnień, o których mowa w § 3 porozumienia z 2017 r., które to naruszenie prawa miało bezpośredni wpływ na zaskarżone rozstrzygnięcie, albowiem doprowadziło do oddalenia apelacji;

2. naruszenie prawa materialnego, tj. § 5 ust. 1 i 2 porozumienia z 2017 r. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, w której do rozwiązania umowy o pracę z powodem nie doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, lecz z przyczyn mieszanych - to znaczy również w wyniku braku przyjęcia zaproponowanych powodowi przez stronę pozwaną nowych warunków pracy i płacy, a tym samym w sprawie nie powinna być stosowana sankcja w postaci odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego pracodawcy z § 5 ust. 2 porozumienia z 2017 r., które to naruszenie prawa miało bezpośredni wpływ na zaskarżone rozstrzygnięcie, albowiem doprowadziło do oddalenia apelacji;

3. naruszenie prawa materialnego, tj. § 5 ust. 2 porozumienia z 2017 r. poprzez jego zastosowanie i uznanie, że powodowi przysługuje prawo do odszkodowania, o którym mowa w tym przepisie, podczas gdy w rzeczywistości w realiach niniejszej sprawy powodowi takie prawo nie przysługuje, albowiem zmiana organizacyjna u strony pozwanej, polegająca na likwidacji stanowiska pracy powoda nie wpływała na poziom etatyzacji w 2021 r. w związku z czym brak dokonania uzgodnień ze związkami zawodowymi przed dokonaniem likwidacji stanowiska pracy powoda nie może pociągać za sobą odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego pracodawcy, o której mowa w § 5 ust. 2 porozumienia z 2017 r., które to naruszenie prawa miało bezpośredni wpływ na zaskarżone rozstrzygnięcie, albowiem doprowadziło do oddalenia apelacji;

4. naruszenie prawa materialnego, to znaczy art. 8 k.p. - poprzez uznanie, że w realiach niniejszej sprawy nie zachodzą podstawy do miarkowania odszkodowania zasądzonego na rzecz powoda w sytuacji gdy zasądzenie na rzecz powoda tak wysokiego odszkodowania jak to, o którym orzekł Sąd Rejonowy w

Skarżysku - Kamiennej w wyroku z dnia 30 grudnia 2021 r. (sygn. akt: IV P 91/20), apelacja od którego została następnie oddalona przez Sąd Okręgowy w Kielcach w wyroku zaskarżonym niniejszą skargą kasacyjną, stanowi uwzględnienie prawa podmiotowego, którego powód dochodzi w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p.;

5. naruszenie przepisów prawa materialnego w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu za postępowanie apelacyjne, tzn. § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800, ze zm.) zwanego dalej również „rozporządzeniem” - poprzez zastosowanie 50% stawki minimalnej określonej w § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia i przyznanie stronie powodowej zawyżonych kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne w kwocie 3.600,00 zł (słownie: trzy tysiące sześćset złotych i zero groszy), podczas gdy spór w niniejszej sprawie nie dotyczył roszczenia, o którym mowa w § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w związku z czym wysokość kosztów zastępstwa procesowego nie mogła również zostać obliczona w oparciu o stawkę minimalną określoną w tym przepisie;

6. naruszenie przepisów prawa materialnego w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu za postępowanie apelacyjne, tzn. § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800, ze zm.) poprzez brak zastosowania 50% stawki minimalnej określonej w § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 20 rozporządzenia, podczas gdy w sprawie - przy hipotetycznym założeniu bezzasadności apelacji - Sąd drugiej instancji powinien był zasądzić koszty procesu za postępowanie apelacyjne w wysokości 50% stawki minimalnej określonej w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia, albowiem spór dotyczył roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a roszczenie to jest najbardziej zbliżone rodzajowo do roszczeń o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz o przywrócenie do pracy, o których mowa w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia;

7. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 382 k.p.c. i art. 235² § 2 k.p.c. polegające na faktycznym pominięciu przez Sąd II instancji dowodu

dołączonego do apelacji strony pozwanej w postaci zaświadczenia z dnia 7 lutego 2022 r. o liczbie pracowników zatrudnionych u pozwanego pracodawcy według stanu na dzień 31 grudnia 2021 r. (stanowiącego załącznik nr 5 do apelacji), przy jednoczesnym braku wydania postanowienia o pominięciu tego dowodu i braku wskazania podstawy prawnej takiego rozstrzygnięcia, które to naruszenie miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem sprawiło, że Sąd odwoławczy nie zbadał, czy zwolnienie powoda za wypowiedzeniem miało wpływ na poziom etatyzacji w roku 2021, kiedy to upłynął okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej przez strony.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o:

1. przyjęcie niniejszej skargi kasacyjnej do rozpoznania w oparciu o nw. podstawy prawne, tj. art. 398⁹ § 1 pkt. 1, 2 i 4 k.p.c., w szczególności wobec faktu, że Sąd Okręgowy w Kielcach nie rozpoznał istoty sprawy, albowiem oddalając apelację nie zbadał, czy zwolnienie powoda miało wpływ na poziom etatyzacji u strony pozwanej w 2021 r.;

2. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości z uwagi naruszenie ww. przepisów prawa materialnego i procesowego, a także ze względu na nierozpoznanie istoty sprawy i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji w celu ponownego rozpoznania apelacji z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego według norm przepisanych lub według spisu kosztów jeżeli takowy zostanie przedłożony przez pełnomocnika pozwanej - wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona powodowa wniosła o odmowę jej przyjęci, a w razie jej przyjęcia o oddalenie skargi. W obydwu przypadkach powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W przedmiotowej sprawie kluczowy problem prawny, który rysuje się na tle niniejszego postępowania jawi się między relacją postanowień Porozumienia etatyzacyjnego z dnia 4 sierpnia 2017 r., tj. kwestią etatyzacji u pracodawcy, brakiem

wymaganych konsultacji i uzgodnień ze stroną związkową, w sytuacji chęci dokonania zwolnień grupowych lub indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracownika, a w rezultacie zasadnością przyznania odszkodowania w 27-krotności miesięcznego wynagrodzenia pracownika – o którym mowa w § 5 ust. 2 Porozumienia. Dokładniej rzecz ujmując, zagadnienie to sprowadza się do odpowiedzi na pytanie: jaka relacja pozostaje między etatyzacją u pracodawcy, tj. minimalną liczbą pracowników, którą pracodawca zobowiązał się zatrudniać w danym roku, a zwolnieniem pracownika objętego Porozumieniem – z uwagi na reorganizację zakładu pracy, z naruszeniem postanowień Porozumienia, a w konsekwencji, czy zakończenie stosunku pracy między pracodawcą a pracownikiem (w rezultacie nieprzyjęcia warunków wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy), z naruszeniem postanowień Porozumienia (które w dacie wręczenia ww. wypowiedzenia nie wiadomo czy miało wpływ na etatyzację u pracodawcy), uzasadnia wypłatę odszkodowania, o którym mowa w § 5 ust. 2 Porozumienia?

Rozważania zasadnym rozpocząć jest od wskazania podstawy normatywnej zawarcia ww. Porozumienia, którą był art. 9 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 123 – w dacie podpisania: jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 295), a jego celem (Porozumienia) było zakończenie sporów zbiorowych i zabezpieczenie słuszych interesów stron.

W doktrynie wskazuje się, że w ramach treści porozumienia należy wyróżnić w pierwszym rzędzie postanowienia mające za przedmiot warunki zatrudnienia pracowników. Postanowienia te mają charakter normatywny, jeżeli określają prawa i obowiązki pracowników i pracodawców (art. 9 § 1 k.p.), co oznacza, że można na ich podstawie wyprowadzić indywidualne uprawnienia stron, zabezpieczone przymusem państwowym. Takiego charakteru nie mają postanowienia, którym nadano formułę ogólną i niedookreśloną - przykładowo poprzez generalne zobowiązanie się pracodawcy do zwiększenia funduszu przeznaczonego na płace, określenie składników płacy, które mają ulec zwiększeniu, oraz wskaźnika ich podwyższenia. Tego rodzaju postanowienia zaopatrzone są wyłącznie w sankcję wynikającą z przepisów ustawy, polegającą na możliwości ponownego wszczęcia sporu zbiorowego pracy. Określenie charakteru prawnego poszczególnych elementów

porozumień zbiorowych wymaga dokonania ich wykładni. Jak się wydaje, w razie wątpliwości, wykładnia ta powinna zmierzać do nadania analizowanemu postanowieniu znaczenia normatywnego, gdyż mechanizm ten stanowi optymalny sposób zagwarantowania realizacji zbiorowej umowy prawa pracy (A. Tomanek [w:] *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2019, art. 9).

Porozumienie kończące spór zbiorowy pracy może zawierać również postanowienia o charakterze obligacyjnym, regulujące stosunki prawne między stronami tego porozumienia w związku z jego zawarciem. Wchodzą tu w grę w szczególności uregulowania spraw wymienionych w art. 241¹ k.p. Odnosząc się do sankcji z tytułu niewdrożenia ustaleń porozumienia, należy stwierdzić, że nieprzestrzeganie przez pracodawcę jego normatywnych postanowień, kształtujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art. 9 § 1 k.p.), uprawnia pracowników do dochodzenia roszczeń na drodze indywidualnej, w szczególności zaś w postępowaniu sądowym.

Natomiast, odnośnie do metod wykładni postanowień porozumienia składających się na przepisy prawa pracy, należy stosować instrumenty wykładni (językową, systemową, celowościową) właściwe dla źródeł prawa. Nie wyklucza to jednak posiłkowego uwzględnienia metod określonych w art. 65 k.c., odwołujących się do woli stron zawierających porozumienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zaznaczono trafnie, że w wykładnia subiektywna pozaukładowych porozumień zbiorowych, może odgrywać większe znaczenie, niż w przypadku układów zbiorowych pracy, co wynika z mniejszego sformalizowania procesu tworzenia tych porozumień i braku sprawowanej przez organy publiczne kontroli rejestracyjnej, w rezultacie czego akty te są bliższe „zwykłej” umowie niż układy zbiorowe (zob. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 234/07, LEX nr 465984; wyrok Sądu Najwyższego z 26 lipca 2011 r., I PK 27/11, LEX nr 100127 oraz powołane w nich dalsze orzecznictwo).

Ratio legis zawarcia przedmiotowego Porozumienia między jego stronami zostało określone w § 1 i 2 jako: wyznaczenie systemu wartości i zasad, jakimi należy się kierować w codziennej pracy i na każdym stanowisku, jednocześnie potwierdzając zachowanie najwyższych standardów podejmowanych wobec

zobowiązań na szczeblu całej P., dążąc do respektowania naczelnych zasad określonych w Kodeksie etyki P., oraz do określenia uprawnień pracowniczych, wynikających z przedmiotowego Porozumienia oraz umów i porozumień zbiorowych zawartych przez Pracodawców i organizacje związkowe.

Warto wskazać, że Strona Pracodawców, w wyniku Porozumienia, zobowiązała się do niewypowiadania w okresie obowiązywania niniejszego Porozumienia (do dnia 31 grudnia 2027 r. - § 4 Porozumienia) umów i porozumień zbiorowych, o których mowa w tym ustępie (§ 2 ust. 2 Porozumienia).

Jednym z kluczowych warunków Porozumienia było uzgodnienie etatyzacji u Pracodawcy, obejmującej lata 2017-2020 (stanowiącej załącznik nr 1 do Porozumienia) i pracowników aktualnie zatrudnionych u Pracodawcy (§ 2 ust. 3). Zgodnie zaś z postanowieniem określonym w ustępie 4 ww. paragrafu, w celu zapewnienia stabilnych i bezpiecznych miejsc pracy u Pracodawcy, oraz zapewnienia trwałości stosunku pracy pracowników zatrudnionych u Pracodawcy, strony dokonają analizy, weryfikacji i każdorazowo uzgodnią poziom etatyzacji u Pracodawcy, w cyklach nie dłuższych niż dwa lata.

Z powyższego wynika, że jednym z kluczowych warunków Porozumienia był wymóg określenia poziomu etatyzacji u Pracodawcy, w celu ochrony stabilności zatrudnienia, a każdorazowe modyfikacje w tym zakresie wymagały podjęcia dialogu i uzgodnienia między stronami. Natomiast, jak można wyinterpretować z pozostałych postanowień Porozumienia, poziom etatyzacji u Pracodawcy jest jednym z elementów, które mają służyć za zabezpieczenie trwałości stosunków pracy – lecz nie jedynym.

Kolejnym z postanowień, które zdaniem Sądu Najwyższego zasługuje na krótkie omówienie, jest ust. 7 § 2 Porozumienia. Z jego treści wynika, że Pracodawca ma prawo zmienić warunki pracy i płacy pracownika w przypadku naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych, po konsultacji ze Związkami Zawodowymi. Powyższe oznacza, że Pracodawca konsultuje ze Związkami Zawodowymi chęć przedstawienia danemu pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy – z przyczyn dotyczących pracownika (np. z uwagi na naruszenie któregoś z obowiązków pracowniczych). Jednakże zasadnym zdaje się uznać, że konsultacje nie muszą przybrać żadnej szczególnej formy (np. formy pisemnej). Z treści ww.

postanowienia wyinterpretować też można, że zgoda Związków Zawodowych w tym zakresie nie jest wymagana. Warto zaznaczyć jednak, że ww. postanowienia (ust. 7) jako forma jednostki redakcyjnej, została zawarta w § 2 Porozumienia, który odnosi się do poziomu etatyzacji u Pracodawcy. Nie ma też wprost mowy – w analizowanym postanowieniu (ust. 7) o kwestii związanej z etatyzacją.

Przechodząc do dalszej części, w § 3 analizowanego Porozumienia strony ustaliły, że w przypadku planowanych zmian własnościowych, organizacyjnych, restrukturyzacyjnych, wpływających na poziom etatyzacji u Pracodawcy, każdorazowo zostanie zawarte pisemne uzgodnienie dotyczące wyżej wymienionych zmian. Wykładnia analizowanego postanowienia (§ 3) nie powinna budzić większych wątpliwości. Powyższe oznacza, że jeżeli w przypadkach planowanych zmian określonych powyżej, które nie będą wpływały na poziom etatyzacji u Pracodawcy, wówczas pisemne uzgodnienia nie są wymagane. Nie zostało jednak określone, czy takie zmiany muszą być w ogóle konsultowane ze związkami.

Zgodnie z treścią § 5 ust. 1 Porozumienia, Pracodawca zobowiązał się do niedokonywania zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez wymaganych konsultacji i uzgodnień ze Stroną Związkową. Zdaje się, że ww. postanowienie nawiązywać ma do zasad określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 61) - o którym zresztą jest mowa w ostatnim zdaniu § 5 ust. 2 Porozumienia. W świetle powyższego, należy przyjąć, że Pracodawca ma obowiązek konsultacji i uzgodnień ze Stroną Związkową, jeżeli ma zamiar dokonać zwolnień grupowych lub indywidualnych – z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Natomiast, zgodnie z § 5 ust. 2 Porozumienia, jeżeli Pracodawca naruszy zasady określone, w § 2 ust. 3-6, § 3 oraz § 5 ust. 1 Porozumienia, skutkujące dokonaniem zwolnień grupowych lub indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracownika, to wówczas pracownikowi/pracownikom przysługuje jednorazowe odszkodowanie w wysokości 27-krotności miesięcznego wynagrodzenia pracownika, wyliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, nie więcej jednak niż 27-krotność średniego wynagrodzenia u Pracodawcy. Wypłata odszkodowania nastąpi najpóźniej w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Jak ustalono w przedmiotowej sprawie, powodowi wręczono wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy. Oficjalnym powodem dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy była zmiana organizacyjna u strony pozwanej skutkująca likwidacją stanowiska pracy powoda. Pozwany na etapie procesu podnosił jednak, że zmiana organizacyjna, o której mowa wyżej, nie wpływała na poziom etatyzacji u Pracodawcy, dlatego też nie wymagała konsultacji ze Związkami Zawodowymi.

Należy jednak zwrócić uwagę, że uregulowaną w art. 42 k.p. instytucją wypowiedzenia zmieniającego można objąć zarówno warunki pracy i płacy, jak i jeden z tych elementów treści stosunku pracy. Wypowiedzenie zmieniające jest konieczne w razie zmiany istotnych elementów umowy o pracę, zarówno wynikających z ustawy, jak i z woli stron (wypowiedzenia wymagają te warunki, które wynikają z umowy o pracę), jeżeli w efekcie owej zmiany dojdzie do pogorszenia sytuacji pracownika. Może to w szczególności dotyczyć zmiany rodzaju pracy (stanowiska), zmiany rozkładu czasu pracy, zmiany wymiaru czasu pracy, jakiegokolwiek obniżenia wynagrodzenia za pracę (każde bowiem obniżenie wynagrodzenia za pracę ma charakter istotny), zmiany miejsca wykonywania pracy (M. Barański [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI*, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 42).

Pracodawca dokonując wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, które w rezultacie może być znaczącym pogorszeniem warunków pracy i płacy danego pracownika, powinien liczyć się z tym, że pracownik ten ma dwie drogi wyboru. Albo może zaakceptować nowe warunki pracy i płacy – zaproponowane przez pracodawcę (w tym przypadku powołując się na zmiany organizacyjne – tj. przyczyny niedotyczące pracownika), albo też może nie przyjąć warunków wypowiedzenia zmieniającego i wtedy przekształca się ono w wypowiedzenia definitywne.

W razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy przez pracownika umowa o pracę rozwiązuje się z upływem dokonanego okresu wypowiedzenia (art. 42 § 3 zdanie pierwsze k.p.). W takiej sytuacji nie jest potrzebne składanie dodatkowego oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę, a rozwiązanie umowy o pracę pociąga za sobą wszystkie skutki

rozwiązania za wypowiedzeniem dokonanego przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 maja 1975 r., I PRN 9/75, OSNC 1976/3, poz. 51).

Przez pryzmat regulacji dotyczącej tzw. zwolnień indywidualnych (art. 10 u.z.g.) istotne jest ustalenie, czy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło, w efekcie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, z przyczyn nie dotyczących pracownika (w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych przyczyny nie dotyczące pracowników muszą bowiem stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę). Jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia „może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy” (wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601). 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” (wyrok Sądu Najwyższego z 9 listopada 1990 r., I PR 335/90). Zasadnicze znaczenie ma zatem w tym przypadku ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie (ocena tej okoliczności należy do sądu – tak wyrok Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09, LEX nr 560731.). Natomiast odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyrażnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika, nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie pracodawcy. Dokonywanie wypowiedzeń zmieniających, o których pracodawca z góry wiedział lub mógł zakładać, że zostaną odrzucone przez pracowników, zmierza do oczywistej restrukturyzacji zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 2014 r., II PK 236/13, OSNP 2015 nr 11, poz. 147).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy należy zauważyć, że bezspornym jest fakt, iż wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, które zostało wręczone powodowi z uwagi na likwidację stanowiska pracy, nie było uzgadniane ze Związkami Zawodowymi. Przez pryzmat ustaleń poczynionych na tle niniejszej sprawy można wywnioskować, że istnieje duże prawdopodobieństwo, iż pozwany mógł zakładać, że warunki, które zostały zaproponowane powodowi, zostaną przez niego odrzucone, a tym samym wypowiedzenie zmieniające

przekształci się w wypowiedzenie definitywne – z przyczyn nie dotyczących pracownika. Pracodawca – jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego – przekonany był, że zmiana warunków pracy i płacy powoda nie wpłynie na poziom etatyzacji u Pracodawcy (który w dacie wręczenia wypowiedzenia zmieniającego nie był ustalony) – nawet w sytuacji, w której powód nowych warunków nie przyjmie. Sądy obydwu instancji po dokonaniu niezbyt rozbudowanej wykładni postanowień Porozumienia stwierdziły, że pozwany naruszył obowiązek wynikający z § 5 ust. 1 Porozumienia, bez dokonywania przekonującej analizy, czy w przedmiotowym przypadku ma znaczenie zakres etatyzacji u Pracodawcy, dla uzasadnienia zasądzenia odszkodowania o którym mowa w § 5 ust. 2 Porozumienia. Tymczasem, dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy, niezbędne było zbadanie relacji między § 2 ust. 7 Porozumienia, a przypadkiem przedmiotowej sprawy, tj. czy możliwe jest zastosowanie wniosku *a minori ad maius*, skoro Pracodawca ma obowiązek konsultacji ze Związkami Zawodowymi zmiany warunków pracy i płacy pracownika – a w przypadku naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych, to czy w sytuacji, kiedy to z przyczyn nie dotyczących pracownika Pracodawca decyduje się na zmianę warunków pracy i płacy, także takie konsultacje są wymagane. Sąd odwoławczy powinien ustalić także, czy w każdym przypadku dokonania zmian – tj. zwolnień grupowych i indywidualnych, z przyczyn nie dotyczących pracowników, znaczenie ma poziom etatyzacji u Pracodawcy w danym roku, w którym dokonuje się ww. zmian. Sąd II instancji powinien ustalić także – co może mieć kluczowe znaczenie dla potrzeb rozstrzygnięcia przedmiotowej kwestii, jaka jest relacja i jak należy interpretować postanowienia Porozumienia, które wprost w swojej treści odnoszą się do poziomu etatyzacji u Pracodawcy, w sytuacji, kiedy poziom ten nie został ustalony na dany rok, w którym dokonywane są zmiany. Czy w takiej sytuacji należy uznać, że każda zmiana będzie miała wpływ na poziom etatyzacji – z uwagi na brak określonego poziomu w danym roku, czy należy w takiej sytuacji posłużyć się ostatnio ustalonym poziomem.

W niniejszej sprawie doszło więc do naruszenia wskazywanych przez stronę skarżącą przepisów prawa materialnego, a w szczególności § 3 i § 5 ust. 2 „Porozumienia etatyzacyjnego zawartego w dniu 4.08.2017 r. w W. kończącego spory zbiorowe”, a także przepisów proceduralnych, tj. art. 382 k.p.c. Sąd

odwoławczy, pomimo podniesionych w tym zakresie zarzutów apelacyjnych, nie zbadał, czy zwolnienie powoda za wypowiedzeniem miało wpływ na poziom etatyzacji w roku 2021, kiedy to upłynął okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej przez strony.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

[SOP]

(r.g.)