



Sygn. akt II NSNc 148/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Janusz Niczyporuk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Tomasz Demendecki

Agata Pawlak (ławnik Sądu Najwyższego)

w sprawie z powództwa D. Ł. i S. S.

przeciwko B. S.A.

o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych 13 kwietnia 2023 r.

skargi nadzwyczajnej wniesionej przez Prokuratora Generalnego od wyroku Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z 27 lutego 2018 r., sygn. V P 183/17:

- 1. uchyla zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z 27 lutego 2018 r., sygn. V P 183/17 w zakresie punktów 3, 4, 11 i 12 w części oddalającej powództwa D. Ł. i S. S. i w tym zakresie przekazuje sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania;**
- 2. znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania wywołane wniesieniem skargi nadzwyczajnej.**

UZASADNIENIE

Prokurator Generalny skargą nadzwyczajną wniesioną 14 grudnia 2021 r., na podstawie art. 89 § 2 w zw. z art. 115 § 1 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (tekst jedn. Dz.U. 2021, poz. 1904 z późn. zm., dalej: „u.SN”), z uwagi na konieczność zapewnienia zgodności orzeczeń sądowych z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej, zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 27 lutego 2018 r., V P 183/17, w sprawie z powództwa D. Ł., S. S., A. P., K. S., G. Ś., K. C. i G. T. przeciwko B. S.A. w B. (dalej również: „Pozwany”) o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę, w zakresie punktów: 3, 4, 11 i 12 w części oddalającej powództwo D. Ł. i S. S. (dalej również: „Powodowie”) oraz w części obciążającej ich zwrotem kosztów zastępstwa procesowego.

W ocenie Prokuratora Generalnego, w wyniku błędnej wykładni przepisów art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.; dalej: „ustawa szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy”) w zw. z art. 42 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 z późn. zm., dalej: „k.p.”) oraz 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 (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz.16), doszło do naruszenia zasady legalizmu, praworządności i sprawiedliwości proceduralnej oraz prawa do ochrony praw majątkowych i równej ochrony tych praw wynikających z art. 2, art. 7, art. 32, art. 45 ust. 1 oraz 64 Konstytucji RP.

Zdaniem Prokuratora Generalnego, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego Powodowie nie otrzymali należnej im zapłaty w postaci odprawy pieniężnej oraz prawidłowego świadectwa pracy, podczas gdy roszczenia innych pracowników, znajdujących się w porównywalnej sytuacji, zostały uwzględnione. To stanowi przejaw naruszenia podstawowych zasad porządku prawnego oraz praw obywateli.

Biorąc pod uwagę powyższe, Prokurator Generalny zarzucił wyrokowi Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 27 lutego 2018 r., V P 183/17 na podstawie art. 89 § 1 pkt 1 i 2 rażące naruszenie:

1. zasad, wolności i praw człowieka i obywatela, określonych w Konstytucji RP, a mianowicie:
 1. wynikającej z art. 64 ust. 1 i ust. 2 Konstytucji RP prawa do równej ochrony innych niż własność praw majątkowych, poprzez nieuwzględnienie słusznego roszczenia o zapłatę,
 2. wynikającej z art. 2 Konstytucji RP zasady zaufania do państwa i jego organów oraz zasady bezpieczeństwa prawnego i sprawiedliwości społecznej, w tym ochrony praw słuszenie nabytych oraz wynikającej z art. 32 Konstytucji RP zasady równości wobec prawa, poprzez wydanie wyroku oddalającego powództwo o zapłatę i sprostowanie świadectwa pracy i w konsekwencji spowodowanie, że sytuacja prawna i majątkowa Powodów nie została objęta taką samą ochroną, jaką objęci zostali inni pracownicy, znajdujący się w porównywalnej sytuacji i których roszczenia zostały uwzględnione;
 3. wynikającej z art. 7 Konstytucji RP zasady legalizmu zobowiązującej organy władzy publicznej do działania na podstawie i w granicach prawa oraz wynikającego z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP prawa do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy, poprzez błędną wykładnię przepisów art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy w zw. z art. 42 § 1 k.p. oraz 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 (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz.16), wskutek czego Powodowie nie otrzymali właściwego świadectwa pracy i należnej im zapłaty w postaci odprawy pieniężnej (w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego), co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia podstawowych zasad porządku prawnego i praw obywatela;
 4. przepisów prawa materialnego tj.:
 1. art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy w zw. z art. 42 § 1 k.p., poprzez błędną ich wykładnię i niewłaściwe przyjęcie, że wypowiedzenie warunków pracy wszystkim

pracownikom zatrudnionym u Pozwanego, w okresie nieprzekraczającym 30 dni, z powodu pogarszającej się kondycji finansowej, wymagającej zamiany zasad wynagrodzenia, co obligowało Pozwanego do przestrzegania procedury stosowanej przy zwolnieniach grupowych;

2. 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 (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz. 16), poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że w ustalonym stanie faktycznym, rozwiązanie stosunku pracy z Powodami polegające na wypowiedzeniu im warunków pracy i płacy nie mieściło się w pojęciu zwolnienia w rozumieniu prawa wspólnotowego, użytego w powołanym przepisie.

Prokurator Generalny na podstawie art. 91 § 1 u.SN wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części dotyczącej oddalenia powództw D.Ł. i S.S. oraz w części obciążającej ich kosztami zastępstwa procesowego na rzecz Pozwanego oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania ze skargi nadzwyczajnej.

W uzasadnieniu skargi nadzwyczajnej Prokurator Generalny przedstawił przebieg postępowania w sprawie oraz motywy podjętego przez Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rozstrzygnięcia przyjętego w wyroku z 27 lutego 2018 r., V P 183/17.

Prokurator Generalny przedstawiając stan faktyczny wyjaśnił, że 22 sierpnia 2017 r. Powodowie oraz A. P., K. S., G. Ś., K. C. i G. T. wnieśli do Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych odrębne pozwy przeciwko B. S.A. z siedzibą w B. domagając się:

1. nakazania Pozwanemu sprostowania świadectwa w pracy w taki sposób, aby z punktu 3 tego świadectwa wynikało, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 42 § 3 k.p. w zw. z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy, tj. w wyniku rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia;

2. zasądzenia na rzecz: D. Ł. kwoty 12 120,34 zł; S. S. kwoty 8565,01 zł; A. P. kwoty 8668,19 zł; K. S. kwoty 7999,33 zł; G. Ś. kwoty 7352,68 zł brutto stanowiących trzymiesięczną odprawę pieniężną z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 16 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty;
3. zasądzenia od Pozwanego na rzecz Powodów kosztów postępowania według norm przepisanych.

Powodowie uzasadniając swoje stanowisko i powołując zbliżone argumentacje stwierdzili, że łączący ich z Pozwanym stosunek pracy został rozwiązany w związku z nieprzyjęciem przez nich warunków zmieniających pracę i płacę. Przyczyną wręczenia Powodom wypowiedzenia zmieniającego było wypowiedzenie przez Pozwanego Układu Zbiorowego Pracy i wprowadzenie regulaminu składania wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy.

Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 27 lutego 2018 r., V P 183/17 oddalił powództwa D.Ł., S. S., A. P., K. S., G. Ś. oraz zasądził od Powodów na rzecz Pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego. Ponadto umorzył postępowania wobec powodów K. C. i G. T. wobec cofnięcia przez nich pozwów.

Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rozpoznając sprawę ustalił, że u Pozwanego obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, zawarty 12 kwietnia 1994 r. i wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy prowadzony przez Okręgowego Inspektora Pracy w K. pod nr [...]. Został on następnie zmieniony protokołami dodatkowymi o numerach 1-7. Na mocy oświadczenia z 31 stycznia 2017 r. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy został wypowiedziany przez Pozwanego. W konsekwencji powyższego, wszyscy pracownicy Pozwanego zatrudnieni na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w tym każdy z Powodów otrzymali wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy. Następnie, w kwietniu 2017 r. Pozwany sporządził regulamin składania wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy oraz zawiadomił organizacje związkowe, reprezentujące jego pracowników, o zamiarze wypowiedzenia każdemu z nich warunków umowy o pracę. Powód D.Ł. zatrudniony u Pozwanego na podstawie umowy o pracę od 1 października 1995 r., ostatecznie zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku operatora

koparki, koparko-ładowarki, którego ostatnia płaca zasadnicza wynosiła 11,66 zł za godzinę plus premia i dodatkowe wynagrodzenie wynikające z Układu Zbiorowego Pracy nie przyjął nowych warunków pracy i płacy, przez co jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Powód S. S. zatrudniony u Pozwanego na podstawie umowy o pracę od 28 kwietnia 2009 r., ostatecznie zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku robotnika budowlanego, którego ostatnia płaca zasadnicza wynosiła 12 zł za godzinę, plus premia i dodatkowe wynagrodzenie, wynikające z Układu Zbiorowego Pracy również nie przyjął nowych warunków pracy i płacy, przez co jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Rozwiązanie stosunków pracy Powodów nastąpiło w wyniku nieprzyjęcia przez nich warunków pracy i płacy, zaproponowanych przez Pozwanego w oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym warunki umowy o pracę z 18 kwietnia 2017 r.

Powodowi D. Ł. w miejsce dotychczasowych warunków pracy i płacy zaproponowano następujące warunki: wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 14,80 zł za godzinę brutto, roczną nagrodę firmową, premię podstawową, premię zadaniową za obsługę codzienną samochodu dostawczego, wózka widłowego w wysokości 8 zł za dzień, obsługę codzienną autobusu w wysokości 10 zł za dzień, obsługę codzienną pojazdu ciężarowego w wysokości 15 zł za dzień, obsługę codzienną wężła betoniarskiego i ładowarki na wężle w wysokości 23 zł za dzień, obsługę codzienną pompy do betonu w wysokości 24 zł za dzień, obsługę codzienną sprzętu ciężkiego w wysokości 25,00 zł za dzień, premię za dyspozycyjność zgodnie z zasadami obowiązującymi u Pozwanego, stanowiącymi załącznik do wypowiedzenia.

Powodowi S. S. w miejsce dotychczasowych warunków pracy i płacy zaproponowano następujące: wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 12,50 zł za godzinę brutto, dodatek za pracę w warunkach szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych, dodatek dojazdowy, roczną nagrodę firmową, premię podstawową, premię zadaniową, premię za dyspozycyjność.

Powodom sporządzono świadectwa pracy z 4 sierpnia 2017 r., w których wskazano rozwiązanie stosunku pracy przez zakład pracy, z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.), zaś przyczyną było wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, dokonane pismem z 31 stycznia 2017 r.

Wypowiedzenie zmieniające objęło wszystkie warunki pracy i płacy, wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 12 kwietnia 1994 r., zmienionego protokołami dodatkowymi numer 1-7, w zakresie następujących warunków: wynagrodzenia zasadniczego, całości postanowień Układu Zbiorowego Pracy B. S.A. w tym wszystkich składników, zasad i form wynagradzania w nim określonych. Wypowiedzenie przez Pozwanego pracownikom warunków umowy o pracę związane było z wysokimi kosztami pracy, niewspółmiernymi do wydajności pracy. Przy zmianach wynagradzania zamiarem Pozwanego nie było, aby zmniejszyło się zatrudnienie, ponieważ w pismach kierowanych do pracowników i związków zawodowych deklarowano, że Pozwany chce utrzymać stan zatrudnienia. W nowych warunkach wynagradzania, dodatki funkcyjne zostały zniesione, ale ich wartość została dodana do wynagrodzenia zasadniczego, co powodowało, że od tego wynagrodzenia były liczone również inne pochodne. Sąd Rejonowy Rejonowego w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił nadto, iż Powód S. S. nie przyjął zaproponowanych warunków zatrudnienia, ponieważ nie przewidywały one dopłaty do świadczenia chorobowego przez 90 dni. Powód S. S. nowych warunków nie przyjął również z tej przyczyny, że nie przewidywały one odprawy emerytalnej, co było dla niego istotne, ponieważ 11 grudnia 2017 r. przeszedł na emeryturę. Powód D. Ł. również nie przyjął nowych warunków zatrudnienia, ponieważ w jego ocenie nowe warunki pracy i płacy znacząco odbiegały od dotychczasowych.

Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rozpoznając sprawę stwierdził, że rozwiązanie stosunków pracy z D. Ł. i S. S. nastąpiło z powodu nieprzyjęcia przez nich nowych warunków pracy. Wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy było natomiast dodatkowym elementem prowadzącym do ich zakończenia, co ostatecznie sprawia, że każdy z nich mógł przyjąć nowe warunki zatrudnienia, których odmowa przyjęcia była świadomym oświadczeniem woli. Ponadto, wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy mieści się w zakresie przyczyn niedotyczących pracowników.

W świetle zaistniałych w sprawie okoliczności Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo D.

Ł., K. S., A. P., G. Ś. i S.S. w zakresie żądania zasądzenia odprawy. Ponadto Sąd ten ustalił, że wniosek Powodów o sprostowanie świadectw pracy z 4 sierpnia 2017 r. pochodził od osoby nieumocowanej do występowania w ich imieniu, ponieważ radca prawny A. N. nie przedstawił dokumentów uprawniających go do działania w imieniu mocodawców. Także po wezwaniu do uzupełnienia tego braku formalnego pełnomocnictwo nie obejmowało reprezentacji przed Pozwanym pracodawcą, co w ocenie Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej spowodowało, że Powodowie nie dochowali ustawowego trybu sprostowania świadectwa pracy. Powodowie D. Ł. i S. S. nie wnieśli apelacji od zaskarżonego skargą nadzwyczajną wyroku Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 27 lutego 2018 r., V P 138/17, wobec czego stał się on w odniesieniu do ich powództw prawomocny.

Prokurator Generalny uzasadniając podstawy wniesionej skargi nadzwyczajnej wyjaśnił, że analiza wyroku Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 27 lutego 2018 r., V P 183/17 oraz okoliczności sprawy wskazały, że wystąpienie z nią jest konieczne dla zapewnienia zgodności zaskarżonego wyroku z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. W tym zakresie Prokurator Generalny stwierdził, że w wyniku zastosowania błędnej wykładni przepisów art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy w zw. z art. 42 § 1 k.p. oraz 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 (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz.16), doszło do naruszenia zasad legalizmu, praworządności i sprawiedliwości proceduralnej oraz prawa do ochrony praw majątkowych i równej dla wszystkich ochrony tych praw wynikających z art. 2, art. 7, art. 32, art. 45 ust. 1 i art. 64 Konstytucji RP.

Wskutek powyższego Powodowie nie otrzymali należnej im zapłaty w postaci odprawy pieniężnej, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, podczas gdy inni pracownicy znajdujący się w takiej samej i porównywalnej sytuacji taką zapłatę otrzymali. Wnieśli bowiem skargi kasacyjne, które Sąd Najwyższy uwzględnił (przykładowo wyroki Sądu Najwyższego: z 1 lipca

2020 r., I PK 198/18; z 10 października 2019 r., I PK 196/18; z 3 grudnia 2019 r., I PK 194/18; z 9 stycznia 2020 r., I PK 197/18, I PK 199/18, I PK 200/18 i z 1 lipca 2020 r., I PK 195/18).

Zdaniem Prokuratora Generalnego, Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych błędnie ustalił, iż warunki zaproponowane przez Pozwanego (wypowiedzeniem zmieniającym) nie są poważnie odbiegającymi od dotychczasowych warunków pracy i płacy, podczas gdy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązujący u Pozwanego zapewniał znacznie podwyższoną odprawę emerytalną, nagrodę jubileuszową uzależnioną tylko od stażu pracy oraz dopłatę do zasiłku chorobowego. Tymczasem na mocy nowego regulaminu wynagrodzenia powyższe przywileje zostały zastąpione warunkowymi świadczeniami, które zależą nie tylko od zaangażowania pracownika, ale uwarunkowane są także stanem jego zdrowia i kondycją finansową firmy, tak jak nagroda roczna uzależniona od niskiej absencji chorobowej i realizacji rocznego budżetu przedsiębiorstwa. Należy podkreślić, że już samo znaczne obniżenie odprawy emerytalnej w stosunku do pracowników zbliżających się do wieku emerytalnego (co miało miejsce w niniejszej sprawie) może być kwalifikowane jako zasadnicza zmiana istotnych elementów umowy o pracę. Zdaniem Prokuratora Generalnego nie ulega też wątpliwości, że pomniejszenie odprawy emerytalnej o 300% stanowi zasadniczą zmianę elementu stosunku pracy na niekorzyść pracownika, a w konsekwencji nieprzyjęcie przez pracownika proponowanej zmiany stanowi zwolnienie w ścisłym tego słowa znaczeniu w rozumieniu art. 1 ust. 1 Dyrektywy Rady Nr 98/59 WE w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz.16).

W ocenie Prokuratora Generalnego Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie dokonał także prawidłowych ustaleń w zakresie liczby pracowników, których dotyczyło takie zwolnienie i w tym kontekście nie ustalił, że w B. S.A. w 2017 r. doszło do zastosowania zwolnienia grupowego, co dawało podstawę do uwzględnienia powództwa. W pierwszej kolejności zobligowany był bowiem do ustalenia, czy wypowiedzenie zmieniające złożone Powodom nastąpiło w ramach w ramach zwolnień grupowych

(czy w zakładzie, pracy było chociaż pięć zwolnień w znaczeniu ścisłym), wtedy bowiem nie miałyby znaczenia ocena czy zaproponowane powodów zmiany warunków wynagrodzenia i zatrudnienia miały charakter istotny czy nieistotny.

B. S.A. w Bielsku-Białej pismem z 25 stycznia 2022 r., na podstawie art. 91 § 1 zdanie drugie u.SN z uwagi na brak usprawiedliwionych podstaw, o których mowa w art. 89 § 1 u.SN wniosło o oddalenie skargi nadzwyczajnej, gdyż wyrok Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 27 lutego 2018 r., V Pa 183/17 nie narusza zasad lub wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji RP, jak również nie narusza w sposób rażący prawa, a jego uchylenie nie jest konieczne dla zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawa urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. B. S.A. w B. wniosło nadto o zasądzenie od Powodów solidarnie na rzecz Pozwanego kosztów postępowania wywołanego skargą nadzwyczajną, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przesłanki skargi nadzwyczajnej określają bezpośrednio przepisy art. 89-95 u.SN. o miejscu skargi nadzwyczajnej w systemie środków zaskarżenia świadczy przede wszystkim jej publicznoprawna funkcja. W uzasadnieniu postanowienia pełnego składu Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 marca 2003 r., S 1/03 oraz uzasadnieniu wyroku pełnego składu Trybunału Konstytucyjnego z dnia 19 lutego 2003 r., P 11/02 podkreślono, że w polskim porządku prawnym brak jest nadzwyczajnego środka zaskarżenia, który pozwalałby na skuteczną ochronę praw i wolności gwarantowanych w Konstytucji RP, ponieważ roli takiego szczególnego instrumentu nie spełnia skarga konstytucyjna, która w polskim systemie prawnym została ukształtowana wąsko i jest nakierowana wyłącznie na usunięcie z porządku prawnego przepisu naruszającego prawa i wolności, nie zaś na skorygowanie wadliwości wynikającej z błędnego stosowania prawa i to także w sytuacji, kiedy miałyby ono charakter ewidentny i byłoby dostrzeżone przez instytucje szeroko rozumianego wymiaru sprawiedliwości. Ustawodawca w konsekwencji

uznał, że nadzwyczajne środki zaskarżenia są „niewystarczające do ochrony konstytucyjnych wolności i praw obywateli, w przypadku ich naruszenia wyrokami sądów”, ze względu na fakt, że „w obrocie prawnym pojawiają się prawomocne orzeczenia, którym daleko do oczekiwanych standardów” (Uzasadnienie projektu ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym, druk sejmowy VIII kadencji nr 2003).

Skarga nadzwyczajna jest instrumentem o wąsko określonym zakresie podmiotowym. Może być ona wniesiona wyłącznie przez podmioty szczególnie legitymowane: Rzecznika Praw Obywatelskich, Prokuratora Generalnego, a także w zakresie swojej właściwości, Prezesa Prokuratury Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej, Rzecznika Praw Dziecka, Rzecznika Praw Pacjenta, Przewodniczącego Komisji Nadzoru Finansowego, Rzecznika Finansowego, Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców i Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (art. 89 § 2 ustawy o SN). W odniesieniu do orzeczeń, które uprawomocniły się przed wejściem w życie ustawy o Sądzie Najwyższym (tj. przed 3 kwietnia 2018 r.), legitymacja do wniesienia skargi nadzwyczajnej przysługuje wyłącznie Rzecznikowi Praw Obywatelskich i Prokuratorowi Generalnemu (art. 115 § 1a u.SN).

Wąsko został określony także zakres przedmiotowy skargi. Skarga nadzwyczajna może być oparta na trzech podstawach określonych w art. 89 § 1 u.SN: naruszeniu zasad lub wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji, rażącym naruszeniu prawa przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, oczywistej sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, przy czym orzeczenie nie może być uchylone lub zmienione w trybie innych nadzwyczajnych środków zaskarżenia. Ponadto, zgodnie z art. 89 § 1 u.SN, jej celem jest zapewnianie zgodności prawomocnych orzeczeń sądów powszechnych i wojskowych z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. Skargę wnosi się w terminie 5 lat od dnia uprawomocnienia się zaskarżonego orzeczenia, a jeżeli od orzeczenia została wniesiona kasacja albo skarga kasacyjna – w terminie roku od dnia ich rozpoznania (art. 89 § 3 zd. 1 u.SN). W okresie 6 lat od dnia wejścia w życie ustawy o Sądzie Najwyższym (tj. od dnia 3 kwietnia 2018 r.) skarga nadzwyczajna może być wniesiona od prawomocnych

orzeczeń kończących postępowanie w sprawach, które uprawomocniły się po dniu 17 października 1997 r. (art. 115 § 1 u.SN). Ścisłe określenie przesłanek podmiotowych i przedmiotowych skargi nadzwyczajnej związane jest z jej funkcją ochrony Konstytucji RP – z jednej strony dążeniem do zapewnienia prawidłowości działania organów władzy publicznej (art. 7 w zw. z art. 2 Konstytucji RP), z drugiej konieczną ochroną stabilności i prawomocności orzeczeń sądowych oraz kształtowanych przez nie stosunków prawnych (art. 45 w zw. z art. 2 Konstytucji RP). Konstrukcyjnym założeniem skargi nadzwyczajnej jest więc takie określenie jej przesłanek, że służy ona eliminowaniu z obrotu orzeczeń sądowych obarczonych wadami o fundamentalnym znaczeniu, w szczególności wad przesądzających o naruszeniu Konstytucji RP, a także jej względnie subsydiarny charakter. Jest ona dopuszczalna, gdy nie ma w chwili jej wnoszenia możliwości uchylenia lub zmiany prawomocnego orzeczenia w trybie innych nadzwyczajnych środków zaskarżenia (art. 89 § 1 u.SN). Skargę nadzwyczajną można wnieść zatem także w sytuacji, gdy w przeszłości było możliwe wniesienie w sprawie innych środków zaskarżenia, ale nie zostały one wniesione (K. Szczucki, *Ustawa o Sądzie Najwyższym. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 471-472). Skarga nadzwyczajna ustępuje zatem innym, zarówno zwykłym, jak i nadzwyczajnym środkom zaskarżenia, ma pierwszeństwo tylko przed skargą o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, która to, w przeciwieństwie do skargi kasacyjnej i skargi o wznowienie postępowania, nie służy do wzruszania prawomocnych orzeczeń. Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia nie spełnia celu środków zaskarżenia (J. Gudowski, *Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia*, w: *System prawa procesowego cywilnego*, red. T. Ereciński, t. 3, *Środki zaskarżenia*, cz. 1, red. J. Gudowski, Warszawa 2013, s. 1540 i n.), skoro jej uwzględnienie nie wywołuje skutku reformatoryjnego ani kasatoryjnego (T. Zembrzusi, *Wpływ wprowadzenia skargi nadzwyczajnej na skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia*, *Przegląd Sądowy* 2019 nr 2, s. 22), z zastrzeżeniem art. 424¹¹ § 3 k.p.c. Uwzględnienie skargi nadzwyczajnej prowadzi z reguły do uchylenia albo zmiany

prawomocnego orzeczenia, którego wydanie mogło rodzić odpowiedzialność odszkodowawczą Skarbu Państwa.

Skarga nadzwyczajna powinna zawierać przytoczenie jej podstaw oraz ich uzasadnienie (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 95 pkt 1 u.SN). Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę nadzwyczajną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozagę jedynie nieważność postępowania (art. 398¹³ § 1 k.p.c. w zw. z art. 95 pkt 1 u.SN). Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c. w zw. z art. 95 pkt 1 u.SN), w braku przytoczenia trzeciej podstawy skargi z art. 89 § 1 pkt 3 u.SN.

W przedmiotowej sprawie nie budzi wątpliwości legitymacja Prokuratora Generalnego do wniesienia skargi nadzwyczajnej, dochowanie terminu na jej wniesienie i dopuszczalność w zakresie przedmiotowym zaskarżonego orzeczenia (art. 89 § 3 i art. 115 § 1 u.SN).

Przechodząc do oceny zarzutów skargi nadzwyczajnej należy stwierdzić, że nie można tutaj pominąć wyroków Sądu Najwyższego z 10 października 2019 r., I PK 196/18; z 3 grudnia 2019 r., I PK 194/18; z 9 stycznia 2020 r., I PK 197/18, I PK 199/18, I PK 200/18 i z 1 lipca 2020 r., I PK 195/18, gdyż w podobnych sprawach uwzględniono takie same zarzuty byłych pracowników Pozwanego, wskazując na brak dostatecznego i właściwego wyjaśnienia ich spraw dla rozstrzygnięcia sporów o odprawy pieniężne na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy. Uprawnione i uzasadnione jest zatem analogiczne rozstrzygnięcie również w sprawie ze skargi nadzwyczajnej, zatem również z tego względu, że istotną wartością jest jednolitość orzecznictwa w takich samych stanach faktycznych i prawnych. Jednolitość i stabilność orzecznictwa są w państwie prawa przecież wartością konstytucyjną (art. 1 pkt 1 lit. a u.SN w zw. z art. 2 i art. 183 ust. 1 Konstytucji RP).

Przechodząc do oceny podniesionych w skardze nadzwyczajnej zarzutów, Sąd Najwyższy podziela argumentację przedstawioną we wskazanych wyżej wyrokach Sądu Najwyższego i stwierdza, że wykładnia Dyrektywy Rady Nr 98/59 WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE L 1998,

nr 225, poz.16), pozwala w określonej sytuacji na rozwiązanie umowy o pracę w trybie wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. zaliczając do zwolnienia grupowego na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy. Wówczas w aspekcie prawa do odprawy znaczenie ma zwolnienie grupowe, czyli również w rozumieniu polskich przepisów. Badanie indywidualnej zasadności odmowy propozycji nowych warunków zatrudnienia nie jest konieczne, gdy rozwiązanie w tym trybie może być ujmowane w ramach zwolnienia grupowego. W akapicie drugim 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 (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz.16) przewidziano, że do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) akapitu pierwszego („zwolnienia grupowe”), 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 21 września 2017 r., Halina Socha i inni, C-149/16 odnośnie do pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a Dyrektywy Rady Nr 98/59 WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz.16), odwołując się do wyroku z 11 listopada 2015 r., *Pujante Rivera*, C-422/14, 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 21 września 2017 r., Małgorzata Ciupa i inni, C-429/16 – odpowiednio w pkt 28 i 31. W powołanych wyrokach Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że: art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy Rady (...) z 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 (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz.16), 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 Rady Nr 98/59 WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz.16), 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 tej dyrektywy, oznacza automatycznie nadanie zwolnieniom przymiotu zwolnień grupowych i odwrotnie). Trybunał podkreślił rozróżnienie pojęć „zwolnienie” i „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę” użytych odpowiednio w akapicie pierwszym i drugim 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 (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz.16), przy czym zwolnienia w ścisłym tego słowa znaczeniu (w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a tej dyrektywy) 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 nieznacznej 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 Rady Nr 98/59 WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz.16). 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 Rady Nr 98/59 WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz.16), 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 tej dyrektywy można wywnioskować, iż dokonuje ona 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”

(powiązanego z nieprzyjęciem niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę) i „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę” (powiązane z nieprzyjęciem nieznacznej zmiany istotnego bądź zmiany nieistotnego elementu umowy o pracę) ma znaczenie na gruncie definicji „zwolnienia grupowego” w rozumieniu Dyrektywy Rady Nr 98/59 WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz.16). 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 w 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 Rady Nr 98/59 WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz.16) wchodzi w ramy zwolnienia grupowego, o którym mowa w jej art. 1 ust. 1, jeżeli we wskazanych w nim limitach osób zwolnionych w przepisany okres doszło do co najmniej pięciu zwolnień w rozumieniu akapitu drugiego art. 1 ust. 1 tej dyrektywy. W taki sam sposób należy rozumieć pojęcie „zwolnienia grupowego” z art. 1 ust. 1 ustawy szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy, 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.

Należy zatem 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 Rady Nr 98/59 WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz.16), 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 Rady Nr 98/59 WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz.16), to nie może być mowy o zwolnieniu powodów w ramach zwolnień grupowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2019 r., II PK 283/17), a wtedy w grę wchodzi art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy.

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 wypowiedzenie zmieniające złożone powodowi nastąpiło w ramach zwolnień grupowych (czy było chociaż pięć zwolnień w znaczeniu ścisłym), wtedy bowiem nie miałaby znaczenia ocena, czy zaproponowane mu zmiany zatrudnienia miały charakter istotny czy nieistotny.

Potwierdził się zatem zarzut błędnej wykładni 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 (Dz.U. UE L 1998, nr 225, poz. 16), bowiem Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie uchwycił istoty wypowiedzi Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w przywołanych wyrokach, wprowadzie rozstrzygającej o obowiązku konsultacyjnym, ale także odnoszącej się *per se* do definicji „zwolnienia grupowego”.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 91 § 1 ustawy o SN oraz art. 398¹⁸ k.p.c. w zw. z art. 95 pkt 1 u.SN, orzekł jak w sentencji.

[SOP]

[a!]