



Sygn. akt II PK 283/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa G. S., E. M., E. R., A. S. i A. M.
przeciwko Szpitalowi Specjalistycznemu im. [...] w W.
o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 lutego 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 9 maja 2017 r., sygn. akt IX Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I i sprawę w tym zakresie
przekazuje Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódki G. S., E. M., A. S., E. R. i A. M. w pozwach skierowanych przeciwko Szpitalowi Specjalistycznemu im. [...] w W. wniosły o uznanie dokonanych przez

pracodawcę wypowiedzeń zmieniających za bezskuteczne oraz o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy.

Wyrokiem z dnia 10 listopada 2016 r. Sąd Rejonowy w W. oddalił powództwo (pkt I) i odstąpił od obciążania powódek obowiązkiem zwrotu kosztów postępowania na rzecz strony pozwanej (pkt II). Natomiast Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 9 maja 2017 r. oddalił apelację powódek od orzeczenia pierwszoinstancyjnego (pkt I) i nie obciążył powódek kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym (pkt II).

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia Sądu pierwszej instancji, z których wynika, że powódka A. M. jest zatrudniona w Szpitalu Specjalistycznym im. [...] w W. od dnia 1 października 2009 r., pierwotnie na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku specjalistki pielęgniarki anestezjologicznej. Powódka A. S. jest zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 grudnia 1995 r., na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, a od dnia 1 grudnia 2007 r. na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku specjalistki położnej. Powódka E. R. jest zatrudniona przez pozwanego szpital od dnia 1 października 2012 r., pierwotnie na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na czas określony, a od dnia 6 listopada 2014 r. na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku specjalistki pielęgniarki. Powódka G. S. jest zatrudniona przez stronę pozwaną od dnia 1 czerwca 2007 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na czas określony, a od dnia 21 stycznia 2008 r. na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku starszej pielęgniarki. Powódka E. M. jest zatrudniona w pozwanym szpitalu od dnia 20 czerwca 2006 r., wpierw w ramach umowy o pracę na okres próbny, następnie na czas określony, a od dnia 1 grudnia 2007 r. na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku specjalistki pielęgniarki.

W myśl § 20 ust. 2 w związku z § 10 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania Szpitala Specjalistycznego im. [...] w W., w brzmieniu obowiązującym od dnia 15 stycznia 2014 r. do dnia 1 września 2015 r., pracownikom przysługiwała nagroda jubileuszowa, zaś okresy pracy uprawniające do nagrody jubileuszowej obejmowały wszystkie poprzednie, zakończone okresy zatrudnienia pracownika oraz okresy zaliczane do stażu pracy na podstawie przepisów szczególnych.

Strona pozwana od wielu lat generuje ujemny wynik finansowy, co doprowadziło do kryzysu ekonomiczno - finansowego. W 2014 r. znacznie wzrósł stopień obciążenia przychodów ze sprzedaży kosztami pracy. Na wzrost wpłynęło, między innymi, zamknięcie oddziału ginekologiczno - położniczego w okresie od 1 czerwca 2014 r. do 13 lipca 2014 r. w związku z realizacją inwestycji „Termomodernizacja budynków użyteczności Szpitala”. W 2015 r. doszło do dalszego pogorszenia kondycji finansowej szpitala. W pierwszych czterech miesiącach 2015 r. poniesiona strata netto osiągnęła poziom 1,9 mln zł. W okresie od stycznia do kwietnia 2015 r. nastąpiło pogorszenie płynności finansowej, co spowodowało wzrost wielkości zadłużenia, a zobowiązania wymagalne wzrosły z kwoty 8,5 mln na koniec 2014 r. do 10,2 mln zł na koniec kwietnia 2015 r. Strona pozwana opracowała plan restrukturyzacji, mający na celu poprawę trudnej sytuacji finansowej. Zgodnie z planem restrukturyzacji, redukcja kosztów stałych miała zostać osiągnięta przez redukcję zatrudnienia, zmniejszenie wynagrodzenia brutto pracownikom wszystkich komórek organizacyjnych, a także zmiany struktury organizacyjnej oraz regulaminu wynagradzania.

Aneks nr 5 z dnia 20 lipca 2015 r. wprowadzono do Regulaminu Wynagradzania zmianę polegającą na tym, że okresem pracy uprawniającym do nabycia nagrody jubileuszowej jest okres zatrudnienia w pozwanym szpitalu. Związki Zawodowe Pielęgniarek i Położnych oraz Neonatologów nie wyraziły zgody na wprowadzenie aneksu, natomiast pozostałe związki zawodowe działające u strony pozwanej nie przedstawiły swojej opinii. W tej sytuacji, wobec braku wspólnego stanowiska związków zawodowych, wspomniany aneks nr 5 został wprowadzony do Regulaminu Wynagradzania w drodze zarządzenia nr 9 Dyrektora Szpitala Specjalistycznego im. [...] z dnia 26 lutego 2015 r. Pismami z dnia 24 sierpnia 2015 r. strona pozwana złożyła powódkom oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umów o pracę w części dotyczącej zasad nabywania prawa do nagrody jubileuszowej, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 grudnia 2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę zasad zaliczania okresów zatrudnienia uprawniających do nabycia nagrody jubileuszowej, dotyczącą wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 stycznia 2016 r., nagroda jubileuszowa przysługiwać miała wyłącznie za staż pracy w pozwanym szpitalu.

Sąd drugiej instancji zauważył, że nagroda jubileuszowa nie jest obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia, a o jej przyznaniu i warunkach uprawniających do tego świadczenia decydują wewnątrzzakładowe uregulowania płacowe, stanowiące źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i podlegające ocenie w świetle zasad prawa pracy. Wprowadzenie do obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Wynagradzania zmiany polegającej na tym, że okresem pracy uprawniającym do nabycia nagrody jubileuszowej jest okres zatrudnienia w tym szpitalu, nie jawi się jako bezzasadne czy też niezgodne z przepisami prawa, ani nie narusza zasady równego traktowania pracowników.

W sprawie zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, bowiem powódki zatrudnione są w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej. Zgodnie z art. 62 tej ustawy, za długoletnią pracę pracownikowi samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości: 1/ 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy; 2/ 100% miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy; 3/ 150% miesięcznego wynagrodzenia - po 30 latach pracy; 4/ 200% miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy; 5/ 300% miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy. Powyższy przepis jest przepisem szczególnym w stosunku do Kodeksu pracy. Przyznaje on wybranej grupie pracowników prawo (do nagrody jubileuszowej), którego Kodeks pracy z zasady nie przewiduje dla ogółu pracowników (z wyjątkiem wzmiankowanym w art. 77³ k.p.). Z kolei w myśli art. 63 ustawy o działalności leczniczej, pracownikowi samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości: 1/ jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat; 2/ dwumiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy. Pracownik, który otrzymał odprawę, o której mowa w ust. 1, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Powołany art. 63 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 92¹ § 1 k.p. Wreszcie art. 64 ustawy stanowi, że ustalanie okresów uprawniających do

nagrody jubileuszowej, o której mowa w art. 62, oraz jednorazowej odprawy, o której mowa w art. 63, a także szczegółowe zasady ich obliczania i wypłacania regulują przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy.

Ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie do ustawy jednolitej regulacji dotyczącej ustalania okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, odprawy rentowej czy emerytalnej, a także zasad obliczania oraz wypłacania tych świadczeń, pozostawiając obowiązek uregulowania tych zagadnień samym SPZOZ-om, jako pracodawcom. Zasady te będą więc zawarte w aktach wewnętrznych zakładów, takich jak regulaminy wynagradzania czy układy zbiorowe pracy, co miało miejsce w niniejszej sprawie. Z uwagi na to, że świadczenia te, należą niewątpliwie do świadczeń pracowniczych i jako takie podlegają szczególnej ochronie, trzeba wykluczyć całkowitą dowolność regulacji, o których mowa w omawianym przepisie. Regulacje te nie mogą być mniej korzystne dla pracowników wszędzie tam, gdzie przepisy prawa, w tym Kodeksu pracy, przewidują minimalne gwarancje. Postanowienia wewnętrzzakładowych przepisów płacowych dotyczących nabycia prawa do nagrody jubileuszowej powinny też respektować wyrażoną w art. 18^{3c} k.p. zasadę jednakowego stosowania do wszystkich pracowników przepisów dotyczących wynagrodzenia. Zasada ta została zastosowana we wspomnianym aneksie nr 5 do obowiązującego u pozwanego Regulaminu Wynagradzania.

Należy mieć na uwadze również przepisy specjalne, które normują powyższą kwestię. Unormowania zawarte w ustawie o działalności leczniczej zostały uszczegółowione przez § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej, który stanowi, że do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Wspomniany przepis w analizowanym zakresie odsyła do regulacji wewnętrzzakładowych, bowiem brak jest przepisów ogólnie obowiązujących, które nakazywałyby wliczenie wszelkich okresów zatrudnienia do stażu pracy uprawniającego do przyznania nagrody jubileuszowej. Z wykładni

literalnej przytoczonego przepisu nie da się wywieść obowiązku pracodawcy do wliczania do stażu pracy każdego okresu zatrudnienia na potrzeby przyznania nagrody jubileuszowej. Powinność taka nie wynika nadto z wykładni funkcjonalnej, o czym przesądza brzmienie § 4 ust. 1 rozporządzenia. Przepis ten dotyczy stażu pracy obliczanego na potrzeby dodatku za wieloletnią pracę i w tym przypadku ustawodawca wprost przyjął, że na potrzeby tego świadczenia wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia. Brak takiej regulacji w odniesieniu do nagrody jubileuszowej świadczy o tym, że zamierzeniem racjonalnego ustawodawcy było pozostawienie pracodawcy swobody w tej materii. Nieobowiązujące już rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 29 lipca 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników niektórych podmiotów leczniczych, regulowało tę kwestię identycznie jak aktualne przepisy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie zachodzi zatem sprzeczność pomiędzy uregulowaniami ustawowymi a brzmieniem Regulaminu Wynagradzania przyjętym przez stronę pozwaną na mocy aneksu z dnia 20 lipca 2015 r. Dokonane wypowiedzenia warunków umów o pracę, opierające się o zmianę Regulaminu Wynagradzania, nie były więc sprzeczne z przepisami prawa pracy.

Wspomniane wypowiedzenia czyniły nadto zadość wymogom określonym w art. 30 § 4 k.p. Podana przyczyna została określona w dostatecznie precyzyjny sposób. Pracownicy mieli świadomość zmian dokonanych przez pracodawcę w treści Regulaminu Wynagradzania, zaś wspomniana modyfikacja wymuszała złożenie wypowiedzeń. Zmieniły się bowiem reguły wynagradzania pracowników.

Zmiany w Regulaminie Wynagradzania oraz wypowiedzenia warunków umów o pracę przeprowadzono w trybie art. 77² § 5 k.p. w związku z art. 241¹³ § 2 k.p., który to przepis stanowi, że postanowienia regulaminu wynagradzania mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

Powódki zaskarżyły powyższy wyrok skargą kasacyjną w części, tj. w zakresie punktu I. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciły naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 18^{3c} § 1 k.p., przez błędną wykładnię tego przepisu i w rezultacie jego niezastosowanie w sytuacji, kiedy doszło do dyskryminacji płacowej powódek w stosunku do innych pracowników pozwanego; 2/ art. 11 k.p., przez błędną wykładnię tego przepisu i uznanie, że pozbawienie tylko części pracowników zgromadzonego stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej jest zgodne z zasadą równego traktowania pracowników; 3/ art. 1-6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 42 § 1 k.p., przez niezastosowanie tychże przepisów. Skarżące wniosły o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, przez uznanie wypowiedzeń zmieniających z dnia 24 sierpnia 2015 r. za bezskuteczne w stosunku do powódek i przywrócenie poprzednich warunków płacy oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódek kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie wniosły o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powódki podniosły, że Sąd drugiej instancji nie odniósł się do stawianego przez nie zarzutu różnicowania pracowników pozwanego z uwagi na uprzednie miejsca pracy. Sąd odwoławczy nie dostrzegł konsekwencji, jakie za sobą pociągnęła zmiana Regulaminu Wynagradzania. Nie odniósł się do zarzutu podziału pracowników na dwie grupy: grupę uprzywilejowaną, tj. taką, która zachowała nabyty staż pracy oraz grupę, której staż pracy zgromadzony w innych zakładach pracy został zabrany. Przy czym w realiach niniejszej sprawy spór dotyczy pielęgniarek i położnych. Powódki uprzednio były zatrudnione w innych jednostkach medycznych. Staż, który do czasu zmiany Regulaminu Wynagradzania był liczony do nagrody, z chwilą wejścia w życie nowelizacji został uznany za niebyły. Zdaniem skarżących, zostały one potraktowane gorzej tylko dlatego, że uprzednio pracowały w innych szpitalach. Skarżące podniosły ponadto, że w pozwanej jednostce wypowiedzenia zmieniające dotyczyły kilkuset zatrudnionych pracowników. Wypowiedzeniom nie towarzyszyła

procedura z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Podjmując analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku warto podkreślić, że powódki wywodzą swoje roszczenia o przywrócenie dotychczasowych warunków płacy z faktu, że w wyniku wprowadzonego w drodze zarządzenia dyrektora Szpitala Specjalistycznego im. [...] w W. aneksu do Regulaminu Wynagradzania, zmieniono zasady nabywania przez pracowników prawa do nagrody jubileuszowej, zaliczając do okresów pracy uprawniających do tego świadczenia jedynie okresy zatrudnienia u pozwanego, bez możliwości uwzględnienia w wymaganym stażu pracy poprzednio zakończonych okresów zatrudnienia. Konsekwencją opisaną nowelizacji zakładowych przepisów płacowych było zaś złożenie pracownikom przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających. Zdaniem skarżących, z uwagi na skalę owych wypowiedzeń, pozwany powinien zastosować tryb postępowania właściwy dla zwolnień grupowych.

Rozważania na temat relacji przepisów dotyczących dostosowania treści indywidualnych stosunków pracy do zmian zaistniałych w autonomicznych źródłach prawa pracy, do unormowań zawartych w ustawie 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 jako ustawa o zwolnieniach grupowych) rozpocząć wypada od stwierdzenia, że wszelkie istotne elementy treści stosunku pracy powinny być określone w aktach go kreujących, o jakich mowa w art. 2 k.p., a akty te powinny zawierać minimum ustaleń wynikających z art. 29 § 1 k.p. Wymienione w art. 9 § 1

k.p. źródła prawa pracy wyznaczają zaś standardy, jakim musi odpowiadać treść stosunków pracy, wykluczając możliwość ukształtowania warunków pracy i płacy w akcie kreującym stosunek pracy w sposób mniej korzystny dla pracownika (art. 18 § 1 k.p.). W praktyce główną rolę w wyznaczaniu owych standardów (zwłaszcza płacowych) odgrywają – w myśl art. 77¹ k.p. – układy zbiorowe pracy, unormowane przepisami działu jedenastego Kodeksu pracy oraz regulaminy wynagradzania, o jakich mowa w art. 77³ k.p. Stąd istotnego znaczenia nabiera kwestia wpływu zmian w zakresie tychże aktów prawnych na treść stosunków pracy. Relację postanowień układu zbiorowego pracy do umowy o pracę (lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy), gdy umowa ta (lub inny akt) jest zawarta albo zmieniana pod rządami obowiązującego układu, określa wspomniany art. 18 k.p.

Natomiast problematykę wpływu wejścia w życie nowego układu zbiorowego pracy na treść indywidualnych stosunków pracy reguluje art. 241¹³ § 1 k.p., posługując się zasadą automatyzmu prawnego sprzężoną z zasadą uprzywilejowania pracownika. Zgodnie z tymi zasadami, z dniem wejścia w życie układu, jego postanowienia, ale tylko te, które są korzystniejsze dla pracownika (zasada uprzywilejowania), zastępują z mocy prawa (a więc bez jakichkolwiek dodatkowych oświadczeń stron – zasada automatyzmu prawnego) wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umów o pracę lub innych aktów kreujących stosunek pracy. Owe korzystniejsze warunki pracy wchodzi z mocy prawa do treści stosunku pracy, zastępując jego dotychczasową treść i stając się niejako immanentną częścią umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstaje stosunek pracy. Zasada automatyzmu prawnego działa przy tym w jednym kierunku, zmieniając tylko te warunki umów o pracę, które są mniej korzystne dla pracownika, zachowując zaś to, co jest korzystniejsze (W. Masewicz, *Układy zbiorowe pracy w świetle nowej regulacji prawnej*, Bydgoszcz 1994, s. 191). Ukształtowanie w tym trybie treści stosunku pracy ma charakter trwały w tym sensie, że późniejsza utrata mocy obowiązującej nowego układu lub jego zmiana nie powoduje cofnięcia tychże korzystniejszych warunków inaczej jak w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Z kolei zgodnie z art. 241¹³ § 2 k.p. postanowienia nowego układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia zmieniającego, a więc przy zastosowaniu konstrukcji art. 42 k.p. Należy podkreślić, że pracodawca nie jest zobowiązany do wypowiadania dotychczasowych warunków pracy lub płacy, gdyż jest to jego uprawnienie, z którego może, lecz nie musi korzystać. Decyzja o skorzystaniu lub nie z owego uprawnienia nie może jednak prowadzić do nieuzasadnionego różnicowania pracowników, a zwłaszcza ich dyskryminacji ze względu na kryteria wymienione w art. 11³ k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1–2, poz. 5). Wyłania się przy tym problem, które z warunków umów lub innych aktów kreujących stosunki pracy wymagają wypowiedzenia zmieniającego celem ich dostosowania do postanowień nowego układu zbiorowego pracy. W tym zakresie zarysowała się rozbieżność poglądów nauki prawa i orzecznictwa sądowego. W doktrynie zauważa się, że ogólne warunki umów dzielą się na te, które z mocy prawa zostają zastąpione korzystniejszymi postanowieniami nowego układu oraz te, których ten układ nie zastępuje. Do drugiej grupy należą postanowienia umowy korzystniejsze niż wynikające z nowego układu. Wprawdzie użyty w art. 241¹³ § 2 k.p. termin „wprowadzenie” mniej korzystnych postanowień układu w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy mógłby sugerować, że każde takie postanowienie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Układ nie staje się jednak częścią umowy, jak długo umowa nie nawiązuje do układu, w tym zwłaszcza nie odsyła do jego postanowień, nie powtarza ich lub nie konkretyzuje. Umowa kreuje stosunek pracy i w koniecznym zakresie wyznacza jego treść. Układ nie wprowadza swoich postanowień do treści umowy o pracę, lecz określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy (art. 240 § 1 pkt 1 k.p.). Jedynie w przypadku mniej korzystnych postanowień umowy o pracę zostają one zastąpione odpowiednimi postanowieniami układu (art. 18 § 2 i art. 241¹³ § 1 k.p.). Pozostałe postanowienia układu nie stają się częścią umowy o pracę z mocy prawa. Prowadzi to do konkluzji, że w drodze wypowiedzenia muszą być zmienione tylko te postanowienia nowego układu, pogarszające sytuację pracowników, które stanowią uzgodnione przez strony warunki umowy o pracę. Nie dotyczy to zaś postanowień układu, które nie wchodzą w żaden sposób do umowy i działają

niezależnie od niej (np. system i rozkład czasu pracy). Z braku odmiennej regulacji prawnej należy przyjąć, że kształtują one treść stosunku pracy w taki sam sposób jak ustawa. Zmiana ustawy powoduje zaś automatyczną zmianę odpowiednich warunków pracy i płacy, chyba że z umowy wynika, iż wola jej stron było ukształtowanie tych warunków niezależnie (korzystniej) od ustawy, a nie pozostaje to w sprzeczności ze zmienioną ustawą. Jeżeli więc strony nie uregulowały określonej sprawy w umowie, to zmiana ustawy oznacza zmianę treści stosunku pracy także na niekorzyść pracownika (por. L. Florek w: *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. L. Florka, Warszawa 2011, s. 1159). W judykaturze można natomiast spotkać pogląd, w świetle którego przepis art. 241¹³ § 2 k.p. zawiera gwarancję niepogorszenia treści stosunku pracy wskutek wejścia w życie nowego układu zbiorowego pracy także w odniesieniu do tych postanowień dawnego układu, do których nie odsyłał akt kreujący stosunek pracy. W tezie drugiej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 227/98 (OSNAPIUS 1999 nr 17, poz. 543) stwierdzono, że zmiana na niekorzyść pracownika zasad nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy (zakładowego regulaminu wynagradzania), po wejściu w życie ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.), wymagała dokonania wypowiedzenia warunków płacy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy zauważył, że prawo do nagrody jubileuszowej jest elementem treści stosunku pracy wówczas, gdy wynika z umowy o pracę lub z przepisów prawa pracy, dlatego też pogorszenie warunków uzyskania nagrody wymagało zawsze dokonania wypowiedzenia warunków płacy.

Przechodząc do samego wypowiedzenia zmieniającego trzeba przypomnieć, że uregulowaną w art. 42 § 1 k.p. instytucją można objąć zarówno warunki pracy i płacy, jak i jeden z tych elementów treści stosunku pracy. Zmiana musi być jednak istotna, albowiem wszelkie inne modyfikacje warunków zatrudnienia mieszczą się w kręgu uprawnień kierowniczych pracodawcy. Poza tym powinna być ona niekorzystna dla pracownika, gdyż poprawa warunków pracy i płacy nie wymaga zastosowania trybu wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCNCP 1975 nr 6, poz. 103; z dnia 18 maja 1978 r., I PRN

40/78, niepublikowany i z dnia 26 lipca 1979 r., I PR 64/79, OSNCP 1980 nr 1, poz. 17).

Nie ulega wątpliwości, że w świetle art. 22 § 1 k.p. podstawowymi elementami treści stosunku pracy są rodzaj powierzonych pracownikowi pracy oraz stanowiące jej ekwiwalent wynagrodzenie za pracę, stąd wszelkie modyfikacje w sposobie ich ukształtowania są zmianami istotnymi. Co do oceny owej zmiany jako korzystnej lub niekorzystnej dla pracownika w judykaturze przez długi czas wyrażany był pogląd, w myśl którego nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy zmiana zasad wynagradzania dotycząca kategorii lub stawki zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego, a także niektórych innych składników płacowych, jeżeli nie prowadzi ona do obniżenia ogólnego wynagrodzenia pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 1978 r., I PR 11/78, LEX nr 14452 oraz uchwała z dnia 20 czerwca 1980 r., I PR 52/80, OSNCP 1981 nr 2-3, poz. 39 i uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 12 marca 1981 r., V PZP 4/80, OSNCP 1981 nr 10, poz. 182). Do odmiennych konkluzji doszedł jednak Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 49) stwierdzając, że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracownika warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (art. 241¹³ § 2 k.p.). W uzasadnieniu uchwały zauważono, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie występowało dotychczas zagadnienie prawne, czy na podstawie art. 241¹³ k.p. ocena korzystności (niekorzystności) dla pracownika postanowień nowego lub zmienionego układu - w porównaniu z treścią dotychczas obowiązujących przepisów prawa pracy i z treścią stosunku pracy - ma być dokonywana przez porównywanie pojedynczych postanowień, czy też przez porównywanie grup postanowień pozostających ze sobą w związku prawnym i rzeczowym, obejmujących określoną instytucję prawa pracy. Koncentrując się na odpowiedzi na pytanie, jak w kontekście przytoczonego przepisu należy rozumieć wyrażenie "postanowienia", a także określenie "mniej korzystne", Sąd Najwyższy podzielił pogląd, który przyjmuje, że ocena "korzystności (bądź jej braku) postanowień" nie może mieć charakteru globalnego.

Nie dotyczy zatem w ogólności wszystkich, lecz poszczególnych, odpowiadających sobie postanowień. Odmienne rozumienie jest niezgodne z literalną wykładnią art. 241¹³ k.p., gdyż jednoznacznie wskazuje on na postanowienia, a nie na układ jako całość. Jeśli bowiem układ zawiera postanowienia zarówno mniej, jak i bardziej korzystne, na przykład obniżając wynagrodzenie, a wprowadzając ochronę przed zwolnieniem z pracy, nie możemy ograniczać się do oceny globalnej, gdyż moglibyśmy wówczas dojść do zasadniczo odmiennych wniosków, że nowy układ jest w całości korzystniejszy dla pracowników. Odpowiadając na pytanie, czy "postanowienie" może być uznane za tożsame z każdą normą układu, Sąd Najwyższy stwierdził, że wyrażenie "postanowienie" oznacza zespół przepisów regulujących jakąś instytucję, czy też jej istotny, autonomiczny fragment. W tym kontekście wymaga podkreślenia, że wynagrodzenie nie może być traktowane w sposób globalny. Należy badać, jakie składniki wchodzi w skład zmienionego wynagrodzenia i czy nie rzutują one, jako czynniki przyszłe i niepewne, na obniżenie zarobków w przyszłości. Jako instytucja, wynagrodzenie stanowi bowiem faktyczną całość, ale podzielną i niejednorodną, składa się na nie między innymi wynagrodzenie zasadnicze, dodatki, na przykład za staż pracy, nagrody jubileuszowe, nagrody z funduszu nagród. Dlatego należy brać pod uwagę postanowienia dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia i badać, czy warunki przyznania takiego czy innego dodatku są korzystniejsze czy mniej korzystne. Pracodawca ma oczywiście możliwość zmiany postanowień na mniej korzystne, ale wolno mu to uczynić w drodze wypowiedzenia.

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, wypowiedzenia zmieniającego wymaga nie tylko modyfikacja zasad nabywania prawa lub ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków, jak dodatek funkcyjny czy stażowy, ale także innych składników płacowych, jak nagrody jubileuszowe czy odprawy emerytalno - rentowe. I tak w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 628/98 (OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 380), Sąd Najwyższy wywiódł, że w razie wprowadzenia zmiany w zakładowym układzie zbiorowym ustalającej sposób obliczania dodatku funkcyjnego mniej korzystnie dla pracownika niż przed zmianą, przepis art. 241¹³ § 1 k.p. wyłącza działanie zasady automatycznego (*ex lege*) zastępowania dotychczasowych warunków łączącej strony umowy o pracę

postanowieniami zmienianego na niekorzyść układu zbiorowego pracy. Dla wprowadzenia takich mniej korzystnych dla pracowników postanowień art. 241¹³ § 2 k.p. wymaga dokonania pracownikowi wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę. Nie powinna budzić wątpliwości konieczność zastosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego także wtedy, gdy w wyniku wprowadzenia przez pracodawcę nowych zakładowych przepisów płacowych dochodzi do pozbawienia pracowników pewnych przywilejów (np. w zakresie czasu pracy lub urlopów wypoczynkowych) wykraczających ponad standardy wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących (Kodeksu pracy), a gwarantowanych dotychczas obowiązującymi u tego pracodawcy unormowaniami wewnątrzzakładowymi, do których nawiązują postanowienia umów o pracę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 1984 r., I PR 65/84, LEX nr 14629; z dnia 9 kwietnia 1991 r., I PRN 13/91, OSNCP 1992 nr 4, poz. 88; z dnia 10 grudnia 1996 r., I PKN 23/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 270).

W aspekcie pytania o sens stosowania procedury zwolnień grupowych w stanach faktycznych opisanych hipotezą normy art. 241¹³ § 2 k.p. uwagi te są o tyle istotne, że wypowiedzenia zmieniające dokonywane w celu dostosowania treści indywidualnych stosunków pracy do postanowień nowego układu zbiorowego pracy mogą dotyczyć niewielkiej części warunków pracy i płacy (np. jednego składnika wynagrodzenia).

Godzi się zaś zauważyć, że we wszystkich sytuacjach, gdy układ zbiorowy traci moc lub przestaje wiązać pracodawcę w odniesieniu do niektórych grup pracowników (jak ma to miejsce w przypadku transferu z art. 23¹ k.p.) Kodeks pracy odsyła do stosowania art. 241¹³ § 2, bezpośrednio lub za pośrednictwem art. 241⁸ § 2. Tak jest w razie wykreślenia układu z rejestru (art. 241¹¹ § 5 k.p.), upływu roku stosowania poprzedniego układu zbiorowego wobec pracowników przejętych na podstawie art. 23¹ k.p. (art. 241⁸ § 2 k.p.), uchylecia generalizacji układu (art. 241¹⁸ § 5 k.p.) i odstąpienia przez pracodawcę od stosowania układu ponadzakładowego ze względu na rozwiązanie organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu ponadzakładowego (art. 241¹⁹ § 2 k.p.) lub zakładowego ze względu na rozwiązanie wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ (art. 241²⁹ § 3 k.p.). Nie ma w Kodeksie pracy regulacji, która

przewidywałyby ustanie obowiązywania lub stosowania układu zbiorowego, a nie wprowadzała stosowania art. 241¹³ § 2 k.p. Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 29 września 2006 r., II UZP 3/06 (OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181) stwierdził przy tym, że przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania. Natomiast w wyroku z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 460/97 (OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 681) podkreślił, że z mocy art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.) przepis art. 241¹³ § 2 k.p. ma także zastosowanie - jak w niniejszej sprawie - do regulaminu wynagradzania, który jest wprowadzany jednostronną czynnością pracodawcy. Praktyczny zakres zastosowania tej regulacji jest więc bardzo szeroki. Skala dokonywanych wypowiedzeń zmieniających może zaś przybrać rozmiary właściwe pojęciu zwolnień grupowych, a wówczas wyłania się problem obowiązku zastosowania procedury właściwej dla tej instytucji.

Należy mieć przy tym na uwadze systematykę Kodeksu pracy i fakt zamieszczenia art. 241¹³ § 2 w dziale XI tego aktu, zatytułowanym "Układy zbiorowe pracy", a więc wśród przepisów regulujących problematykę zawierania, zmiany i rozwiązania tychże układów. Samo unormowanie powołanego przepisu ma zaś na celu umożliwienie pracodawcy dostosowanie treści indywidualnych warunków pracy poszczególnych pracowników do stanu prawnego zaistniałego w sytuacji, gdy układ zbiorowy traci moc i jest (lub nie jest) zastępowany nowym układem albo regulaminem wynagradzania, bądź też przestaje wiązać pracodawcę w odniesieniu do niektórych grup pracowników, przejętych w wyniku transferu, o jakim mowa w art. 23¹ k.p. i celowe jest dokończenie procedury przejęcia zakładu poprzez ostateczne ujednolicenie warunków zatrudnienia tych osób i reszty załogi. Powstaje pytanie, czy unormowana w art. 241¹³ § 2 k.p. instytucja wypowiedzenia warunków pracy i płacy w sytuacji utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy, wraz z wynikającym ze zdania drugiego przepisu wyłączeniem ograniczeń dopuszczalności wypowiedzeń, ma autonomiczny i samodzielny charakter, a jej

cele są odmienne od szczególnych rozwiązań zawartych w ustawie o zwolnieniach grupowych.

Warto przypomnieć, że obecnie obowiązująca ustawa o zwolnieniach grupowych jest następczynią 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.). Sama zaś problematyka zwolnień grupowych była i pozostaje przedmiotem regulacji prawa międzynarodowego i europejskiego, a ściślej: Konwencji nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 2 czerwca 1982 r. dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy oraz uzupełniających ją zaleceń nr 16 z dnia 23 listopada 1985 r., a nadto dyrektywy Rady nr 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE L 48 z dnia 22 lutego 1975), zmienionej dyrektywą nr 92/56/WE z dnia 24 czerwca 1992 r. (Dz.U. UE L 245 z dnia 26 sierpnia 1992 r.) i wreszcie 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 225 z dnia 12 sierpnia 1998 r.). Wspomniana Konwencja nr 158 MOP, chociaż nieratyfikowana przez Polskę, oddziałuje na nasz system prawa pracy przez wskazanie kierunków rozwiązań w ustawodawstwie krajowym, m.in. w zakresie uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, odwołania do sądu pracy, zwolnienia na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia, świadectw pracy. Zgodnie z art. 2 Konwencji, podstawową zasadą ochrony trwałości stosunku pracy jest jego nierozwiązywalność przez pracodawcę bez ważnej przyczyny związanej z przydatnością lub zachowaniem pracownika albo opartej na wymaganiach funkcjonowania przedsiębiorstwa. W myśl art. 4 Konwencji przyczyny leżące po stronie pracodawcy, uzasadnione wymaganiami funkcjonowania przedsiębiorstwa, są ważnymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. W myśl uzupełniających postanowień zawartych w III części Konwencji, rozwiązania stosunków pracy z przyczyn gospodarczych, technologicznych, strukturalnych lub podobnych, dokonywane przez pracodawcę, wymagają przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników oraz

powiadomienia właściwej władzy państwowej. Pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy, powinien zaś mieć prawo do świadczeń pieniężnych z tytułu przerwy w zatrudnieniu lub innych podobnych świadczeń. Z kolei wspomniana dyrektywa nr 75/129/EWG wraz z dyrektywą nr 77/187/EWG dotyczącą transferu przedsiębiorstw lub ich części i dyrektywą nr 80/987/EWG dotyczącą niewypłacalności pracodawcy, należała do grupy tzw. dyrektyw strukturalnych przyjętych w celu ochrony pracowników przed negatywnymi skutkami globalizacji i wprowadzania wspólnego rynku, wymuszających restrukturyzację pracodawców dla zapewnienia konkurencyjności gospodarki europejskiej wobec jej konkurentów. Zastrzegano jednak, że ochrona pracowników objętych procedurą zwolnień grupowych nie może krępować pracodawcy w podejmowaniu decyzji gospodarczych, których skutkiem jest konieczność ograniczenia zatrudnienia. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wyjaśnił, że w żadnym stopniu dyrektywa ta nie wywiera wpływu na swobodę pracodawcy w sprawach dotyczących podejmowania decyzji o utrzymaniu siły roboczej na dotychczasowym poziomie lub o rozpoczęciu zwolnień grupowych. Odmienne rozumienie jej przepisów stałoby w sprzeczności ze swobodą podejmowania decyzji gospodarczych (wyrok TSUE z dnia 12 lutego 1985 r., Dansk Metalarbejderforbund i Specialarbejderforbundet i Danmark przeciwko H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S w likwidacji, sprawa 284/83, ECR 1985, s. 553). Podobnie odnośnie do celów dyrektywy nr 98/59/WE Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zauważył, że zmierza ona nie tylko do zapewnienia porównywalnej ochrony praw pracowników w różnych państwach członkowskich, ale również do upodobnienia obciążeń, jakie prawo wspólnotowe nakłada na pracodawców dokonujących zwolnień grupowych (wyrok TSUE z dnia 12 października 2004r. w sprawie G-55/02 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republika Portugalska, ECR 2004, s. I-9387). Wynikające z dyrektywy standardy ochrony przed zwolnieniami grupowymi obejmują definicję zwolnienia grupowego, procedurę jego przeprowadzenia, w tym tryb informowania i konsultowania zwolnienia oraz obowiązek zawiadamiania władzy publicznej o zamiarze zwolnień. Zgodnie z art. 1 dyrektywy nr 98/59/WE, za zwolnienia grupowe uważa się dokonywane przez pracodawcę z jednej lub więcej przyczyn niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami, spełniające - stosownie do

uznania Państw Członkowskich - wariantowo określone kryteria czasowe i ilościowe. Jeszcze na gruncie dyrektywy 75/129/EWG wyrażany był pogląd, że ma ona zastosowanie tylko wtedy, gdy pracodawca rzeczywiście zwalnia grupowo pracowników lub planuje zwolnienia grupowe. Nie stosuje się jej, gdy pracodawca z uwagi na sytuację finansową przedsiębiorstwa powinien rozważyć zwolnienia grupowe, ale nie uczynił tego (wspomniany wyrok TSUE z dnia 12 lutego 1985 r. w sprawie 284/83). Istotnym w definiowaniu pojęcia zwolnień grupowych jest zatem nie tylko zakres dokonywanych przez pracodawcę rozwiązań stosunków pracy ale i ich przyczyna. Dyrektywę stosuje się do grupowych zwolnień rozumianych jako zwolnienia z jednej lub więcej przyczyn niezwiązanych z osobą pracownika, włącznie ze zwolnieniem będącym następstwem reorganizacji przedsiębiorstwa, niezależnie od zakresu jego działalności. Zakres stosowania dyrektywy nie może być ograniczony do zwolnień z przyczyn ekonomicznych określonych jako zaprzestanie lub ograniczenie działalności przedsiębiorstwa lub zmniejszenie zapotrzebowania na pracę określonego rodzaju (wyrok TSUE z dnia 8 czerwca 1994 r. w sprawie Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Północnej Irlandii, C-383/92, ECR 1994, s. I-2479). Wykładnia art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a dyrektywy 98/59/WE powinna zaś obejmować nie tylko zwolnienia z powodów strukturalnych, technologicznych lub koniunktury, ale wszelkie przypadki zakończenia umowy o pracę wbrew woli pracownika, a zatem i bez jego zgody (wspomniany wyrok TSUE z dnia 12 października 2004 r., C-55/02).

Podobnie jak w definicji zamieszczonej w art. 1 ust. 1a (i) dyrektyw 98/59/WE, również w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych scharakteryzowano pojęcie zwolnień grupowych posługując się kryterium liczby zwalnianych pracowników w relacji do ogólnej liczby pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę oraz okresem, w jakim następuje rozwiązanie z pracownikami - z przyczyn ich niedotyczących - stosunków pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę lub (przy dodatkowym zastrzeżeniu) za porozumieniem stron. Realizując powinności wynikające z art. 2-4 dyrektywy, ustawodawca uregulował w art. 2-4 ustawy zagadnienie związane z obowiązkiem pracodawcy skonsultowania z przedstawicielstwem pracowników (głównie związków zawodowych) zamiaru

przeprowadzenia zwolnień grupowych oraz poinformowania o tym zamiarze organu władzy publicznej, czyli powiatowego urzędu pracy, a nadto unormował kwestie dotyczące zawierania porozumienia lub wydawania regulaminu określającego procedurę owych zwolnień. Obok wspomnianych instrumentów społecznej i publicznej kontroli zwolnień grupowych oraz mechanizmów osłonowych z punktu widzenia interesów pracowników, takich jak odprawa pieniężna z art. 8 oraz przewidziane w art. 9 prawo ubiegania się o ponowne zatrudnienie, ustawa wprowadza w art. 5-7 liczne udogodnienia dla pracodawców w trakcie przeprowadzania zwolnień, albowiem w istotny sposób ogranicza bądź wyłącza stosowanie przepisów z zakresu powszechnej i szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Nie można o tym zapominać interpretując unormowania tego aktu. Tym bardziej, że również w przypadku rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy na mniejszą niż określona w art. 1 ust. 1 skalę, ale z przyczyn i w trybie właściwym dla zwolnień grupowych, (tj. wypowiedzenia lub porozumienia stron), art. 10 ustawy gwarantując zwalnianym osobom prawo do odprawy pieniężnej, jednocześnie zawęży wobec nich wspomnianą ochronę trwałości stosunku pracy. Konsekwencją zakwalifikowania konkretnego stanu faktycznego, jako objętego hipotezą normy art. 1 ust. 1 lub art. 10 ust. 1 powołanego aktu, jest zatem to, że podlega on ocenie w świetle całokształtu uregulowań ustawy, zarówno tych korzystnych, jak i niekorzystnych z punktu widzenia interesów każdej ze stron stosunku pracy.

Zawarta w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych definicja zwolnień grupowych posługuje się dwoma kryteriami: skali dokonywanych przez pracodawcę rozwiązań stosunków pracy oraz ich przyczyny. Godzi się zauważyć, że przepisy obecnie obowiązującej ustawy o zwolnieniach grupowych, definiujące pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych, różnią się w swoim brzmieniu od tych, jakie zamieszczone były w poprzedniej ustawie z 28 grudnia 1989 r. W myśl art. 1 ust. 1 ostatniego ze wskazanych aktów dla przyjęcia, iż rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy w określonym w tym przepisie rozmiarze odbywa się w ramach zwolnień grupowych, niezbędne było wykazanie, że u podstaw decyzji pracodawcy legło zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także

zmianami mającymi na celu poprawę warunków pracy bądź warunków środowiska naturalnego. Owo zmniejszenie zatrudnienia rozumiane było bardzo szeroko. Oznaczało ono bowiem nie tylko definitywną likwidację dawnych stanowisk pracy, ale także sytuacje, gdy pracodawca podjął działania zmierzające do przekształcenia większości pracowników umów o pracę, na podstawie których byli zatrudnieni, z umów bezterminowych na terminowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1995 r., I PRN 119/94, OSNAPiUS 1995 nr 12, poz. 146) lub ograniczył wymiar czasu pracy osób przyjętych w miejsce zwolnionych pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1994 r., I PZP 7/94, OSNAPiUS 1995 nr 2, poz. 25) albo dotychczasowe obowiązki zwolnionego pracownika powierzył osobie zatrudnionej w oparciu o umowę cywilnoprawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, Monitor Prawniczy 2001 nr 23, s. 1149). Co do zwolnień indywidualnych z art. 10 ust. 1 ustawy, dokonywanych z wymienionych w art. 1 ust. 1 przyczyn dotyczących pracodawcy, przepisy omawianego aktu nie wprowadzały wymogu zmniejszenia zatrudnienia. Kwestia istnienia tego kryterium kwalifikacyjnego budziła więc kontrowersje. W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1994 r., I PZP 52/94 (OSNAPiUS 1995 nr 9, poz. 107) wyrażono pogląd, że zmniejszenie stanu zatrudnienia jest warunkiem nabycia prawa do odprawy pieniężnej w przypadku indywidualnego zwolnienia pracownika na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 powołanej ustawy. Podobne stanowisko zaprezentowane zostało w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 417/97 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 597). Zawsze też zachodząca po stronie pracodawcy przyczyna rozwiązania stosunku pracy musiała być wyłączna w tym znaczeniu, że bez jej zaistnienia nie zostałyby podjęta indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 1990 r., I PR 319/90, OSNCP 1992 nr 11, poz. 204 oraz z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 178/04, niepublikowany).

W przeciwieństwie do swojej poprzedniczki, obecnie obowiązująca ustawa o zwolnieniach grupowych definiując w art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej - wzorem wspomnianej dyrektywy

98/59/WE - ogólnym zwrotem "przyczyn nie dotyczących pracownika". Niewątpliwie aktualna formuła, jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach, jest znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych czy technologicznych. Przyczynami nie dotyczącymi pracownika są zaś wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Nieuprawniony wydaje się jednak pogląd, że przyczyny nie dotyczące pracownika to również takie okoliczności, które nie są związane z żadną ze stron stosunku pracy, np. zmiana przepisów zakazująca pracodawcy wykonywania dotychczasowej działalności (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Komentarz, Oficyna 2007, s. 28). Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być bowiem uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., a owym uzasadnieniem są fakty odnoszące się do obydwu lub jednej ze stron stosunku pracy, analizowane z uwzględnieniem celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku. Wszelkie inne czynniki wykraczają poza tak określone ramy pojęcia przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, nie usprawiedliwiają decyzji pracodawcy o zwolnieniu pracownika również w trybie wspomnianej ustawy. W judykaturze generalnie przyjmuje się bowiem, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy (likwidacja lub upadłość, zmiany technologiczno-organizacyjne lub czynniki ekonomiczne powodujące redukcję etatów, dążenie do racjonalizacji struktury zatrudnienia itp.), jak i pracownika (niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu, podejmowanie działalności zarobkowej konkurencyjnej względem pracodawcy) i być przez strony zawiniona lub zupełnie od nich niezależna. Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszných interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku, a inne okoliczności, wprawdzie dotyczące pracownika, lecz mające charakter osobisty bądź rodzinny, mogą w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p. (por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164). Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 688 oraz z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538). Oczywiście okoliczności, które legły u podstaw wypowiedzenia umowy o pracę nie muszą być zawinione przez strony, czy nawet świadomie bądź nieświadomie przez nie "spowodowane". Muszą jednak dotyczyć pracownika lub pracodawcy, gdyż w przeciwnym razie ich wystąpienie nie ma wpływu na dalszy byt stosunku pracy. W tym sensie także zadziałanie siły wyższej i zniszczenie zakładu pracy stanowiącego placówkę zatrudnienia dla załogi, jest przyczyną dotyczącą pracodawcy, gdyż uniemożliwia mu spełnienia podstawowego obowiązku wynikającego z treści stosunku pracy, tj. zapewnienia pracownikowi możliwości wykonywania pracy zgodnie z zawartą umową. Przeciwno zbyt szerokiemu pojmowaniu terminu "przyczyny niedotyczące pracownika" przemawia nie tylko geneza powołanej ustawy i jej relacje z dyrektywami unijnymi, ale również wykładnia językowa i systemowa jej przepisów. Trzeba podkreślić, że przyczyny zwolnień grupowych objęte są obowiązkiem informacyjnym i konsultacyjnym pracodawcy wobec organu władzy publicznej i partnerów społecznych. Trudno zatem wyobrazić sobie, aby jakiegokolwiek niezwiązane z osobą pracownika okoliczności stanowiły uzasadnioną przyczynę rozwiązywania stosunków zatrudnienia na skalę określoną w art. 1 ust. 1 i to z ograniczeniem lub wyłączeniem powszechnej i szczególnej ochrony trwałości owych stosunków. Również w doktrynie zauważa się, że chociaż konieczność zwalniania pracowników wiąże się często z oddziaływaniem czynników zewnętrznych, pozornie neutralnych wobec pracodawcy, jak chociażby działanie sił przyrody czy decyzje organów władzy, to zawsze tego rodzaju czynniki przekładają się ostatecznie na funkcjonowanie czy strukturę zakładu pracy, który jest prowadzony przez pracodawcę. Są więc ostatecznie przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy, gdyż to on odpowiada za funkcjonowanie zakładu pracy i

ponosi ryzyko związane z jego prowadzeniem. Stąd też wydaje się, że podział przyczyn powodujących ustanie stosunku pracy ma charakter dychotomiczny. Przyczyny te mogą dotyczyć albo pracownika albo pracodawcy, dlatego nawet na gruncie obecnych przepisów przyjęcie przyczyn nie dotyczących pracownika może być używane wymiennie z pojęciem przyczyn dotyczących pracodawcy (por. M. Latos – Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników*, Dom Wydawniczy ABC 2005, s. 30).

W tym szerokim znaczeniu przyczyną nie dotyczącą pracownika może też być dążenie pracodawcy do dostosowania warunków pracy i płacy załogi zakładu do stanu prawnego wynikającego z utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy lub zaprzestania jego stosowania wobec osób przejętych w trybie art. 23¹ k.p. Zarówno jednak w art. 1 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień grupowych) jak i w art. 10 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień indywidualnych) ustawy o zwolnieniach grupowych ustawodawca posłużył się zwrotem "konieczność rozwiązania stosunku pracy". Konieczność ta musi więc istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, gdyż wówczas ta przyczyna wypowiedzenia umowy nie ma wyłącznego charakteru. Mowa jest o konieczności rozwiązania stosunku (stosunków) pracy, a nie konieczności przekształcenia jego treści.

W tym też kontekście normatywnym należy rozpatrywać kwestię zastosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych do wypowiedzeń zmieniających dokonanych w warunkach określonych hipotezą normy art. 241¹³ § 2 k.p. (i innych przepisów działu XI Kodeksu pracy odsyłających do niej).

Co do trybu rozwiązania stosunku pracy rzutującego na zastosowanie procedury zwolnień grupowych, w art. 1 ust. 1 dyrektywy nr 98/59/WE mowa jest o zwolnieniach dokonywanych przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych w poszczególnym pracownikiem oraz innych formach 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. Natomiast w art. 1 ust. 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych kwestię tę unormowano w ten sposób, że nakazano

uwzględnienie w grupie pracowników objętych procedurą zwolnień grupowych osób, z którymi rozwiązano stosunku pracy w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę lub porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy, przy czym w tym ostatnim przypadku – tylko jeśli zwolnienia w tym trybie obejmują co najmniej 5 pracowników. Tak na gruncie dyrektywy jak i ustawy z procedury tej wyłączeni są pracownicy, z którymi stosunki pracy rozwiązują się wskutek upływu okresu, na jaki zawarto umowę o pracę (poza wypadkami wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia lub zainicjowanego przez pracodawcę porozumienia stron). W doktrynie podkreśla się, że na płaszczyźnie definicji zwolnień grupowych zawartej w postanowieniach dyrektywy 98/59/WE inicjatywa rozwiązania stosunku pracy przysługuje wyłącznie pracodawcy. Tylko zwolnienia dokonane przez pracodawcę, po spełnieniu pozostałych warunków, można zakwalifikować jako zwolnienia zbiorowe (por. A. M. Świątkowski, Europejskie prawo socjalne, Warszawa 1999, tom II, s. 428). Zasadę tę potwierdza orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. We wspomnianym wyroku z dnia 12 lutego 1985 r. w sprawie C-248/83 stwierdzono, że zwolnienia zbiorowe oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę i żaden przepis dyrektywy nie uzasadnia rozszerzania tego pojęcia na zwolnienia dokonywane przez pracownika. Zatem rozwiązanie przez pracowników umów o pracę w wyniku ogłoszenia przez pracodawcę upadłości oraz zaprzestania spłaty zobowiązań nie może być zrównane, w myśl dyrektywy, ze zwolnieniem dokonany przez pracodawcę. Z kolei w wyroku Trybunału z dnia 27 stycznia 2005 r. w sprawie Irmtraud Junk przeciwko Wolfgang Kuhnel, C-188/03, wyjaśniono, że art. 2-4 dyrektywy 98/59/WE należy interpretować w ten sposób, że zdarzeniem równoznacznym ze zwolnieniem jest wyrażenie przez pracodawcę woli rozwiązania umowy o pracę. Mimo zatem, że niektóre systemy prawne odróżniają pojęcie wypowiedzenia od pojęcia rozwiązania stosunku pracy, to treścią powołanych przepisów objęte są zarówno sytuacje wyrażenia przez pracodawcę woli rozwiązania umowy o pracę, jak i faktyczne zakończenie stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia. Przepisy art. 2 ust. 1 i art. 3 ust. 1 nakładają obowiązki na pracodawcę, który „ma zamiar” dokonać zwolnień. Określone w tych przepisach obowiązki powstają więc przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu

umów o pracę. Z uwagi na to, że art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych z 1989 r. nie wskazywał podmiotu uprawnionego do inicjowania rozwiązania stosunku pracy w trybie porozumienia stron w ramach zwolnień grupowych, w judykaturze uznawano, iż inicjatorem rozwiązania mógł być także pracownik. Chodzi o układ sytuacyjny, w którym pracownik doprowadza do rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron pozostając w uzasadnionym przekonaniu, że istnieje konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 475/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 204 i z dnia 8 stycznia 2002 r., II UKN 654/00, Wokanda 2002 nr 7-8, poz. 52). W procesie dostosowywania prawa polskiego do prawa wspólnotowego nadano art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 r. brzmienie, zgodnie z którym stroną inicjującą rozwiązanie stosunku pracy jest pracodawca. Ale i po zmianie stanu prawnego powyższy pogląd judykatury ma swoich zwolenników wśród przedstawicieli doktryny, którzy podkreślają, że pojęcie „z inicjatywy pracodawcy” jest przedmiotowo szersze od pojęcia „złożenia” oferty rozwiązania stosunku pracy (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz, Warszawa 2007, s. 35 i nast. oraz K. W. Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna 2010, s. 494-495). W judykaturze przyjmuje się, że przepisów ustawy nie stosuje się do sytuacji, gdy pracodawca nie zamierza zwolnić pracownika w ramach redukcji zatrudnienia, lecz po wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracownika, wyraża zgodę na jego propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron w terminie krótszym niż okres wypowiedzenia (wyrok z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 184/04, OSNP 2005 nr 17, poz. 269), ani do sytuacji, gdy dopiero w trakcie biegu okresu wypowiedzenia dokonanego przez pracownika pracownik ten objął stanowisko podlegające likwidacji (wyrok z dnia 22 marca 2002r., II UKN 259/00, OSNAPIUS 2002 nr 22, poz. 551). Przepisy ustawy nie mają też zastosowania do wszelkich przypadków rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia (art. 52 i art. 53 k.p.) oraz wygaśnięcia stosunku pracy, a także rozwiązań przez pracodawcę za wypowiedzeniem, ale z przyczyn dotyczących pracownika. W wyroku z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 52/09 (niepublikowany) Sąd Najwyższy stwierdził jednak, że

pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. może domagać się zasądzenia odprawy z art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, jeżeli wykaże, że wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę była fikcyjna (pozorna), a rzeczywista przyczyna nie dotyczyła pracownika.

Nadal aktualny jest wyrażany w judykaturze pogląd, w myśl którego rozwiązanie - w ramach indywidualnych zwolnień - 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 tego aktu, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNAPIUS 2002 nr 10, poz. 240 oraz z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 244). Nie można jednak zapominać, że rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Jego głównym celem jest bowiem przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym - jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Pracownik w związku z otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego treść stosunku pracy może wszakże: a/ odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków i nie odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy; b/ odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków oraz odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy, żądając uznania jego bezskuteczności, a jeżeli doszło już do rozwiązania stosunku pracy wskutek odmowy, także przywrócenia do pracy lub odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy wskutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.); c/ przyjąć zaproponowane warunki i nie odwoływać się od wypowiedzenia do sądu pracy, godząc się na zmianę treści stosunku pracy; d/ przyjąć zaproponowane warunki (biernie przez niezłożenie oświadczenia o odmowie ich przyjęcia) i zażądać przed sądem pracy przywrócenia poprzednich warunków pracy (art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.). Wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy

uzależnione jest zatem od woli obydwu stron tego stosunku. Składając wypowiedzenie zmieniające pracodawca musi się liczyć z odmową przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, zwłaszcza że w praktyce złożenie takiego oświadczenia ma miejsce wówczas, gdy brak przesłanek do zawarcia porozumienia zmieniającego. Nieuprawnione jest więc stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym.

Odnosnie do możliwości uwzględnienia w definicji zwolnień grupowych wypowiedzeń zmieniających zdania w doktrynie są podzielone. Według jednych autorów, stroną inicjującą rozwiązanie stosunku pracy pozostaje pracodawca także w sytuacji, gdy wypowiedzenie zmieniające przekształci się w wypowiedzenie definitywne z powodu nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy i płacy. Brak zgody pracownika na nowe warunki zatrudnienia nie wpływa bowiem na zmianę podmiotu inicjującego rozwiązanie stosunku pracy. Wypowiedzenie warunków zatrudnienia będzie zatem wliczane do grupowego zwolnienia tylko wtedy, gdy w wyniku odrzucenia przez pracownika nowych warunków nastąpi rozwiązanie stosunku pracy. Należy bowiem zaznaczyć, że wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jako wypowiedzenia zmieniające stosunek pracy, a nie go kończące, w zasadzie nie mogą być wliczane do limitów ilościowych określonych w definicji grupowego zwolnienia. Niezależnie zatem od liczby wypowiedzeń zmieniających pracodawca zatrudniający co najmniej 20, lecz mniej niż 100 pracowników musi rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem lub z mocy porozumienia stron z co najmniej 10 pracownikami lub odpowiednio z 10% pracowników, jeżeli zatrudnia od 100 do 299 pracowników oraz z 30 pracownikami, jeżeli zatrudnia 300 i więcej pracowników (por. L. Krysińska – Wnuk, Regulacja zwolnień grupowych pracowników, Oficyna 2009, s. 84). Zdaniem innych, przepis art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych odnosi się w sferze przedmiotowej do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia oraz porozumienia stron. Jeśli chodzi o wypowiedzenie, to z *argumentum lege non distinguente* należy wnioskować, że zadekretowana w tym przepisie dyrektywa dotyczy zarówno wypowiedzenia definitywnego, jak i wypowiedzenia warunków pracy i/lub płacy (por. K. W. Baran, Zbiorowe prawo pracy..., s. 494). Wreszcie według innych, wypowiedzenie warunków pracy i płacy może stwarzać dla pracodawcy pewne

niebezpieczeństwa. Jego złożenie w ramach grupowego zwolnienia jest dopuszczalne, bo do tego rodzaju wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę (art. 42 § 1 k.p.). Jednakże skutek tego wypowiedzenia – rozwiązanie stosunku pracy lub zmiana jego treści – zależy tylko od pracownika. Może on bowiem nie złożyć oświadczenia o odmowie przyjęcia proponowanych warunków: inaczej mówiąc, przyjąć je, wskutek czego nie dojdzie do rozwiązania stosunku pracy. W następstwie tego – zwłaszcza gdy znaczna liczba pracowników przyjmie proponowane warunki – może dojść do rozwiązania stosunków pracy w mniejszej liczbie niż dolna granica grupowego zwolnienia. Zgodnie z potocznym znaczeniem słowa "zwolnienie" należałoby wówczas przyjąć, że nie doszło do grupowego zwolnienia, jako że pracę straciło mniej pracowników niż wymaga tego przepis art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Rozważając to zagadnienie trzeba jednak wziąć pod uwagę inne sytuacje, które spowodują, że mimo złożenia wypowiedzenia przez pracodawcę nie dojdzie do rozwiązania stosunku pracy na podstawie tego wypowiedzenia (np. jeśli pracownik zostanie przywrócony do pracy). Prowadzi to do wniosku, że dla ustalenia liczby pracowników zwolnionych w ramach grupowego zwolnienia miarodajna jest liczba wypowiedzeń złożonych pracownikom, a nie liczba rozwiązanych w ich następstwie stosunków pracy (z uwzględnieniem porozumień stron). Wymaga tego pewność obrotu prawnego. Chodzi przy tym nie tylko o ochronę interesów pracodawców przed zdarzeniami, które mogą nastąpić po złożeniu wypowiedzenia, ale także o ochronę interesów majątkowych pracowników, którzy mogliby zostać pozbawieni odprawy, jako że tylko w niektórych przypadkach złożone im wypowiedzenie można by kwalifikować jako zwolnienie indywidualne z art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych (K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz... s. 33-34).

Nie tracąc z pola widzenia zarysowanej rozbieżności poglądów doktryny na temat możliwości uwzględniania wypowiedzeń zmieniających w ustalaniu liczby zwolnionych pracowników przesądzającej o konieczności uruchomienia procedury zwolnień grupowych, trzeba przyznać rację tym autorom, którzy upatrują problemu w sytuacji, gdy o zastosowaniu instytucji zwolnień grupowych miałyby decydować

głównie lub wyłącznie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Taka zaś sytuacja zachodzi w przypadku zmiany warunków pracy i płacy pracowników w okolicznościach objętych hipotezą normy art. 241¹³ § 1 k.p. (por. K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*...., s. 495).

W tej materii trzeba rozróżnić dwa stany faktyczne podlegające różnej kwalifikacji prawnej, a mianowicie gdy: 1) pracodawca podejmuje zamiar dokonania wypowiedzeń zmieniających na podstawie art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 241⁸ § 2 k.p. z upływem jednego roku od dnia przejęcia zakładu pracy lub jego części na mocy art. 23¹ k.p., w celu dostosowania warunków zatrudnienia przejętych pracowników do warunków pracy pozostałych pracowników; albo na podstawie art. 241¹³ § 2 k.p. celem wprowadzenia mniej korzystnych postanowień nowego układu zbiorowego pracy lub aneksu do układu; albo na podstawie art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p. w celu wprowadzenia mniej korzystnych postanowień nowego regulaminu wynagradzania, ale tylko w przypadku gdy nowy regulamin został uzgodniony z organizacją związkową, a nie wprowadzony jednostronnie przez pracodawcę (art. 77² § 4 k.p.) i 2) pracodawca podejmuje zamiar dokonania wypowiedzeń zmieniających na podstawie art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z utratą mocy (wygaśnięciem, rozwiązaniem) układu zbiorowego pracy (regulaminu wynagradzania), ale ma (względna) swobodę w zaoferowaniu nowych warunków zatrudnienia (także, gdy samodzielnie ustala regulamin wynagradzania); są to przypadki, o których mowa w art. 77² § 5 k.p., art. 241⁷ § 1 k.p., art. 241¹⁸ § 5 k.p., art. 241¹⁹ § 2 k.p. i art. 241²⁹ § 3 k.p.

W przypadku zamiaru dokonywania wypowiedzeń zmieniających na podstawie art. 241¹³ § 2 w związku z art. 241⁸ § 2 k.p. i stosowania w takiej sytuacji art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych, występuje odmienność poglądów prezentowanych w literaturze. Za stosowaniem art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych do zamiaru dokonywania wypowiedzeń zmieniających na podstawie art. 241¹³ § 2 w związku z art. 241⁸ § 2 k.p. opowiadają się, między innymi, E. Maniewska (*Grupowe zwolnienia. Komentarz*, Warszawa 2007 - art. 1 oraz *Procedura grupowych wypowiedzeń zmieniających*, *PiZS* 2015 nr 5, s. 15), K. Malik (*Dopuszczalność stosowania przepisów o zwolnieniach grupowych w następstwie wypowiedzenia układu zbiorowego pracy*, *Monitor Prawa Pracy* 2010 nr 1),

Ł. Pisarczyk (Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników - między potrzebami rynku a ochroną zatrudnionych [w:] Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz, pod red. M. B. Rycak i J. Wratnego, Warszawa 2011 oraz P. Korzuch, Ł. Pisarczyk, Zmiana warunków pracy i płacy jako odpowiedź na kryzys przedsiębiorstwa - ochrona interesów pracodawcy po zakończeniu obowiązywania ustawy antykryzysowej, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 10, s. 510). Pogląd przeciwny, zgodnie z którym art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych nie mają zastosowania do zamiaru dokonywania wypowiedzi zmieniających na podstawie art. 241¹³ § 2 w związku z art. 241⁸ § 2 k.p., prezentują, między innymi, K. Walczak (Uwagi dotyczące pojęcia "rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika", Monitor Prawa Pracy 2008 nr 2), K. W. Baran (Komentarz do ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2010), G. Orłowski i A. Patulski (Systemy płacowe a zwolnienia grupowe, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 6) oraz J. Wratny (Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2013 - art. 241⁷).

Podoba rozbieżność poglądów w tym zakresie zarysowała w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07 (OSNP 2008 nr 13-14, poz. 188) wyrażono pogląd, zgodnie z którym ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się także do wypowiedzi zmieniających przeprowadzanych w sytuacjach, o jakich mowa w art. 241¹³ § 2 w związku z art. 241⁸ § 2 k.p., a dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, mimo niezawarcia porozumienia lub niewydania regulaminu, o których mowa w art. 3 tej ustawy, uzasadnia roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. Zdaniem Sądu Najwyższego, za przyjęciem powyższej tezy przemawia obowiązek sądów stosowania wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem wspólnotowym. W art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 jest mowa o "innych formach wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy". Złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmie propozycji. Bez wątplenia to rozwiązanie stosunku pracy następuje nie z inicjatywy pracownika, lecz pracodawcy, gdyż to on złożył oświadczenie woli, którego celem głównym na

ogół jest, co prawda, zmiana treści stosunku pracy, ale zawsze może ono prowadzić do ustania tego stosunku. Skoro rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy podlega ustawie o grupowych zwolnieniach (art. 1 ust. 2), to tym bardziej należy ją stosować do wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzenie, także zmieniające, złożone z naruszeniem mającego zastosowanie w rozpoznawanej sprawie trybu przewidzianego w art. 2-4 ustawy o grupowych zwolnieniach jest wypowiedzeniem naruszającym przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Pracownik ma wówczas uprawnienia przewidziane w odpowiednio stosowanym art. 45 k.p.

Wyrok ten spotkał się z pozytywną oceną glosatora (por. glosa Ł. Pisarczyka w OSP 2009 nr 3, poz. 28) i części komentatorów (K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz, Oficyna 2007, s. 34). Jednakże trzeba odnotować liczne głosy krytyczne. W glosie do wyroku W. Cajsela (Monitor Prawniczy 2009 nr 17, s. 961) zauważa, że przeciwko prezentowanemu przez Sąd Najwyższy stanowisku przemawia wykładnia gramatyczna art. 42 k.p. oraz art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a także wykładnia teleologiczna tych przepisów (cele do osiągnięcia przez przedmiotowe regulacje są całkowicie odmienne). Zdaniem innych autorów, przy dokonywaniu wypowiedzeń zmieniających (np. w następstwie transferu czy zmiany albo rozwiązania układu zbiorowego pracy) przepisy zawarte w art. 241¹³ § 2 k.p. powinny być samodzielną i autonomiczną podstawą prawną ich stosowania. Zastosowanie w takiej sytuacji faktycznej - prawnej przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, a w tym jej art. 8, unicestwiłoby cel i sens treści zawartych w art. 241¹³ § 2 k.p., a poza tym kłóciłoby się z zasadą równego traktowania wszystkich pracowników w firmie (A. Patulski, Wypowiedzenie zmieniające - alternatywą dla zwolnień, St. Pr. PiPSp 2009 nr 1, s. 4170). Zwraca się również uwagę, że szerokie potraktowanie dopuszczalności stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych w każdym przypadku nieakceptowania przez poszczególnych pracowników zmian prawa zakładowego mogłaby doprowadzić w praktyce do paraliżu organizacyjnego, gdyż zmuszałaby pracodawcę do

uprzedniego pytania się pracowników, jaki jest ich stosunek do zmian i dopiero w przypadku zaakceptowania ich przez większość, która przekracza minimalne progi zwolnień grupowych, pracodawca mógłby bez ryzyka wręczyć wypowiedzenia warunków pracy i płacy (K. Walczak, Uwagi dotyczące pojęcia „rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika”, *Monitor Prawa Pracy* 2008 nr 2, s. 62–63 oraz K. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Oficyna 2010, s. 495).

Natomiast w wyrokach z dnia 30 września 2011 r., III PK 14/11 (OSNP 2012 nr 21–22, poz. 256) i z dnia 2 grudnia 2011 r., III PK 30/11 (LEX nr 1163948) stwierdzono, że procedura zwolnień grupowych nie ma zastosowania w sytuacji zmiany warunków wynagradzania pracowników przejętego zakładu celem zrównania tychże warunków z warunkami płacowymi reszty załogi. W uzasadnieniu tego stanowiska argumentowano, że z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych można wyprowadzić wniosek, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy "koniecznością". Skoro więc, 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 powołanej ustawy. Rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim operują nim unormowania ustawy o zwolnieniach grupowych, 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. Zasadniczo trudno jest dopatrzeć się takich intencji

pracodawcy w sytuacji, gdy dokonuje on wypowiedzenia zmieniającego dla dostosowania warunków pracy i płacy pracowników do nowych przepisów obowiązujących po utracie mocy obowiązującej dotychczasowego układu zbiorowego pracy lub - w okolicznościach wymienionych w art. 241⁸ § 2 k.p. - zrównania sytuacji płacowej osób przejętych w trybie art. 23¹ k.p. z sytuacją reszty załogi zakładu. Nie można zatem w każdym przypadku dokonywania takich właśnie zmian treści stosunków pracy pracowników, tj. w okolicznościach opisanych hipotezą normy zawartej w przepisie art. 241¹³ § 2 k.p. (i innych przepisach działu XI k.p. odsyłających do niego) uruchamiać procedury zwolnień grupowych z art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Powołane wyżej wyroki Sądu Najwyższego nie dotyczą sytuacji faktycznej i prawnej opisanej w punkcie 2, a więc gdy pracodawca podejmuje zamiar dokonywania wypowiedzeń zmieniających (art. 42 § 1 k.p.) na podstawie art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z licznymi przypadkami utraty mocy (wygaśnięcia, rozwiązania) układu zbiorowego pracy (regulaminu wynagradzania), ale ma względną swobodę w zaoferowaniu nowych warunków zatrudnienia (także, gdy samodzielnie ustala regulamin wynagradzania). Są to przypadki, o których mowa w art. 77² § 5 k.p., art. 241⁷ § 1 k.p., art. 241¹⁸ § 5 k.p., art. 241¹⁹ § 2 k.p. i art. 241²⁹ § 3 k.p. W szczególności dotyczy to rozwiązania układu zbiorowego pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p.), gdyż wówczas ma zastosowanie art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., także wtedy, gdy wypowiedziany układ nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2008 nr 1, poz. 15, z glosą K. Husa; OSP 2008 nr 6, poz. 61, z glosą B. Cudowskiego; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 1, poz. 15, z glosą M. Zięborak). Względna swoboda pracodawcy w zaoferowaniu nowych warunków zatrudnienia, jeżeli rozwiązany układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania, wynika z tego, że stosowanie art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. nie wyłącza wymagania zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.) oraz konsultacji zamiaru tego

wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.; tak uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 113; Monitor Prawniczy 2011 nr 12, s. 672, z glosą P. Spoczyńskiej; PiP 2012 nr 1, s. 131, z glosą T. Koziela).

W literaturze odróżnia się oba wymienione wyżej stany faktyczne i prawne zauważając, że każdorazowo konieczne jest dokonanie oceny, czy w okolicznościach konkretnej sprawy wypowiedzenie zmierza do kontynuacji stosunku pracy, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. O ile możliwe jest takie założenie w przypadku dokonywania wypowiedzeń zmieniających w związku z utratą mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy i niezastąpienia go innym układem albo wprowadzenia przez pracodawcę nowego regulaminu wynagradzania (nie można bowiem wykluczyć, że pracodawca, proponując pracownikom trudne do przyjęcia nowe warunki płacowe, np. na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, w rzeczywistości zmierza do istotnego ograniczenia stanu zatrudnienia, a czyni to w drodze wypowiedzenia zmieniającego dla uniknięcia obciążeń finansowych związanych z koniecznością wypłaty odpraw pieniężnych), o tyle trudno jest przypisywać takie intencje pracodawcy w sytuacji, gdy dokonuje on wypowiedzenia zmieniającego dla dostosowania warunków pracy i płacy pracowników do nowych przepisów obowiązujących po utracie mocy obowiązującej dotychczasowego układu zbiorowego pracy lub - w okolicznościach wymienionych w art. 241⁸ § 2 k.p. - zrównania sytuacji płacowej osób przejętych w trybie art. 23¹ k.p. z sytuacją reszty załogi zakładu (H. Kuryło, Wypowiedzenie przez pracodawcę warunków pracy i płacy pracowników w związku z wejściem w życie nowego układu zbiorowego a procedura zwolnień grupowych, PiZS 2012 nr 9, s. 16). Pogląd ten (jak się wydaje) akceptują P. Korzuch i Ł. Pisarczyk (Zmiana warunków pracy i płacy jako odpowiedź na kryzys przedsiębiorstwa - ochrona interesów pracodawcy po zakończeniu obowiązywania ustawy antykryzysowej, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 10, s. 51), stwierdzając, że taka wykładnia rzeczywiście znajduje pewne podstawy normatywne, gdyż są to okoliczności wyraźnie wskazane przez

ustawodawcę (art. 241¹³ § 2 w związku z art. 77² § 5 k.p.), co mogłoby sugerować istnienie szczególnej "ścieżki postępowania" a poza tym działanie pracodawcy może tu stanowić już nie tyle element akcji zbiorowej, ile raczej swoiste wykonanie zawartego wcześniej porozumienia. Pozostali autorzy opowiadający się za niestosowaniem art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych do wypowiedzeń zmieniających w analizowanym stanie faktycznym, z reguły nie rozróżniają wymienionych wyżej sytuacji przedstawionych w pkt 1) i 2). W zasadzie podnoszony jest jeden merytoryczny argument, że zastosowanie art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. oznacza nieobowiązywanie przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzania warunków umowy (przykładowo G. Orłowski, A. Patulski, Systemy płacowe a zwolnienia grupowe, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 6). Zwraca się też uwagę na możliwość wystąpienia "paraliżu funkcjonalnego pracodawcy", przeprowadzającego "głęboką restrukturyzację firmy" (K. Walczak, Uwagi dotyczące pojęcia "rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika", Monitor Prawa Pracy 2008 nr 2; K. W. Baran, Komentarz do ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2010).

Przedstawiona rozbieżność poglądów judykatury i doktryny w omawianej kwestii została dostrzeżona przez Sąd Najwyższy, który w postanowieniu z dnia 14 października 2015 r., III PZP 1/15 (OSNP 2016 nr 5, poz. 60), odmawiając rozstrzygnięcia przedstawionego mu zagadnienia prawnego stwierdził, że przed dokonaniem oceny, czy do liczby pracowników objętych zamiarem pracodawcy przeprowadzenia zwolnienia grupowego (art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych) należy wliczyć pracowników, którym pracodawca zamierza wypowiedzieć warunki zatrudnienia (art. 42 § 1 k.p.), co powoduje obowiązek pracodawcy skonsultowania tego zamiaru z działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi (art. 2 tej ustawy), niezbędne jest zwrócenie się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej o wykładnię art. 1 i 2 dyrektywy Rady nr 98/59/WE.

Kwestie te stały się zatem tematem pytań prejudycjalnych skierowanych do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej przez polskie sądy, tj. Sąd Rejonowy

dla Wrocławia - Śródmieścia we Wrocławiu w sprawie C-149/16 Halina Socha i inni przeciwko Szpitalowi Specjalistycznemu im. A. Falkiewicza we Wrocławiu (ECLI:EU:C:2017:708) oraz Sąd Okręgowy w Łodzi w sprawie C-429/16 Małgorzata Ciupa i inni przeciwko II Szpitalowi Miejskiemu im. L. Rydygiera w Łodzi, a obecnie Szpitalowi Ginekologiczno-Położniczemu im. dr. L. Rydygiera Sp. z o.o. w Łodzi (ECLI:EU:C:2017:711), które zostały rozstrzygnięte wyrokami Trybunału z dnia 21 września 2017 r.

W obu wymienionych sprawach stan faktyczny był podobny: będące w trudnej sytuacji finansowej szpitale wręczyły pracownikom wypowiedzenia warunków płacy: w zakresie sposobu liczenia stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej (sprawa C-149/16) oraz tymczasowego obniżenia wynagrodzeń o 15% (sprawa C-429/16), przy czym Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. dr. L. Rydygiera Sp. z o.o. w Łodzi wyraźnie deklarował, że nie planował redukcji etatów, z uwagi na utrzymanie kontraktu na świadczenie usług medycznych podpisanego z Narodowym Funduszem Zdrowia, a oba szpitale nie zastosowały procedury wynikającej z ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż twierdziły, że nie zakładały przeprowadzenia takich zwolnień. Sądy odsyłające zadały pytania prejudycjalne zmierzające do ustalenia, czy wypowiedzenie warunków umowy o pracę dokonywane na podstawie polskich przepisów powinno być poprzedzone przeprowadzeniem szczególnej procedury konsultacji wymaganej przy zwolnieniach grupowych przez prawo krajowe (czyli ustawę o zwolnieniach grupowych z 2003 r.) i dyrektywę Rady 98/59/WE.

Wypada dodać, że Sąd Okręgowy w Ł.– kierując się rozważaniami Sądu Najwyższego zawartymi w uzasadnieniu postanowienia składu siedmiu sędziów z dnia 14 października 2015 r., III PZP 1/15 - rozdzielił sytuacje dokonywania wypowiedzeń zmieniających z zastosowaniem szczegółowych polskich przepisów, tj. 1/ art. 241¹³ § 2 w związku z art. 241⁸ § 2 i art. 23¹ k.p., 2/ art. 241¹³ § 2 w związku z art. 77² § 5 lub art. 241⁷ § 1 k.p. i 3/ art. 42 § 1 w związku z art. 45 § 1 k.p. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie odniósł się do tych niuansów dotyczących poszczególnych sytuacji podkreślając, że w odniesieniu do wykładni przepisów krajowego porządku prawnego Trybunał jest w zasadzie zobowiązany oprzeć się na stwierdzeniach wynikających z postanowienia odsyłającego. Zgodnie

z utrwalonym orzecznictwem, nie jest bowiem właściwy do orzekania w przedmiocie wykładni prawa krajowego danego państwa członkowskiego (wyrok TSUE z dnia 10 września 2009 r., C-44/08, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in.*, EU:C:2009:533, pkt 38) i dlatego powinien orzec w przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w oparciu o przesłanki wynikające z odesłania prejudycjalnego, nie dokonując jednak przy tym wykładni prawa krajowego, której wynik zależy od trzech abstrakcyjnych sytuacji opisanych w pytaniu. Nie niuansując swojego rozstrzygnięcia w zależności od różnych rozwiązań problematyki wypowiedzeń zmieniających występujących w prawie krajowym, Trybunał wydał zatem orzeczenie mające bardziej ogólny i uniwersalny charakter, gdyż odnosi się do wszystkich jednostronnie dokonywanych przez pracodawców zmian treści stosunków pracy, także tych mających na celu dostosowanie warunków wynagradzania pracowników do zmieniających się zakładowych lub ponadzakładowych przepisów płacowych.

W powołanych wyrokach Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że: artykuł 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 artykuł 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).

W uzasadnieniach orzeczeń Trybunał odwołał się do swojego wyroku z dnia 11 listopada 2015 r., *Christian Pujante Rivera przeciwko Gestora Clubs Dir, SL Fondo de Garantía Salarial*, C-422/14 (EU:C:2015:743, pkt 44, 45, 55). W wyroku tym podkreślono, że z art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 98/59 można wywnioskować, iż dyrektywę tę stosuje się tylko w zakresie, w jakim „zwolnień” jest co najmniej pięć, oraz że 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”. W sprawie tej przez swe pytanie sąd odsyłający starał się ustalić, czy dyrektywę 98/59 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 pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tej dyrektywy lub stanowi rozwiązanie umowy o pracę, które można zrównać z takim zwolnieniem w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi rzeczony dyrektywy. W tym względzie Trybunał przypominał, że dyrektywa 98/59 nie definiuje wyraźnie pojęcia zwolnienia. Niemniej jednak w świetle celu realizowanego przez tę dyrektywę i w kontekście, w jaki wpisuje się art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a), należy uznać, że chodzi o pojęcie prawa Unii, którego nie można zdefiniować przez odniesienie do ustawodawstw państw członkowskich. Pojęcie to należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono każde rozwiązanie umowy o pracę wbrew woli pracownika a więc bez jego zgody (wyroki TSUE *Komisja/Portugalia* C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 49 - 51, i *Agorastoudis i in.*, od C-187/05 do C-190/05, EU:C:2006:535, pkt 28). Ponadto z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że zwolnienia różnią się od rozwiązań umów o pracę, które to są, na zasadach określonych art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 98/59, zrównane ze zwolnieniami przy braku zgody pracownika (wyrok *Komisja/Portugalia*, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 56). Jeśli chodzi o sprawę w postępowaniu głównym, to w sprawie tej po zaproponowaniu pracownicy nowych warunków pracy, to pracownica

wystąpiła o rozwiązanie stosunku pracy. Trybunał uznał, że mimo iż *prima facie* mogłoby się wydawać, że pracownica ta wyraziła zgodę na takie zakończenie umowy, to jednak źródłem takiego ustania stosunku pracy była jednostronna zmiana istotnego elementu umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tą pracownicą. Jak wynika z postanowienia odsyłającego, pracodawca jednostronnie zmniejszył stałe wynagrodzenie pracownicy ze względów gospodarczych i produkcyjnych, co spowodowało, wobec niezaakceptowania przez zainteresowaną osobę, rozwiązanie umowy połączone z wypłatą odszkodowania obliczonego na tej samej podstawie co odszkodowanie należne w wypadku zwolnienia niezgodnego z prawem. Zdaniem Trybunału, w świetle celu dyrektywy 98/59, która zmierza do zwiększenia stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, pojęć określających zakres stosowania rzeczony dyrektywy, w tym pojęcia zwolnienia znajdującego się w jej art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a), nie można interpretować zawężająco (podobnie wyrok TSUE Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, pkt 44). Nadto przez harmonizację zasad mających zastosowanie do zwolnień grupowych prawodawca Unii zamierzał zarówno zapewnić porównywalną ochronę praw pracowników w różnych państwach członkowskich, jak i upodobnić obciążenia, jakie te zasady ochrony nakładają na przedsiębiorstwa w Unii (wyroki Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-383/92, EU:C:1994:234, pkt 16, i Komisja/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, pkt 48). Pojęcie „zwolnienia” znajdujące się w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 warunkuje bezpośrednio stosowanie ochrony oraz praw, z których korzystają pracownicy na mocy tej dyrektywy. Pojęcie to ma zatem bezpośredni wpływ na obciążenia, jakie wiążą się z tą ochroną. W konsekwencji wszelkie przepisy krajowe lub interpretacja rzeczony pojęcia równoznaczne z uznaniem, że w sytuacji takiej jak w postępowaniu głównym rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi „zwolnienia” w rozumieniu dyrektywy 98/59, zmieniłyby zakres stosowania wspomnianej dyrektywy i pozbawiały ją pełnej skuteczności (podobnie wyrok Confédération générale du travail i in., C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 47). Odnośnie do pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, Trybunał orzekł zatem, 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 pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tej dyrektywy.

W uzasadnieniach wyroków zapadłych w sprawach C-149/16 i C-329/16 Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej przytoczył treść powyższego orzeczenia i wyjaśnił, że dokonanie 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 zakwalifikowane jako „zwolnienie” w rozumieniu tej dyrektywy. W sprawie C-429/16, odnosząc się do wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w postępowaniu głównym, Trybunał zaznaczył, że przewiduje ono tymczasowe zmniejszenie kwoty wynagrodzenia o 15% oraz powrót do pierwotnej stawki wynagrodzenia po upływie kilkunastu miesięcy. Jednakże o ile nie można zaprzeczyć, że wynagrodzenie jest istotnym elementem umowy o pracę ani że jego obniżkę o 15% można w zasadzie uznać za „zasadniczą zmianę”, o tyle tymczasowy charakter tej obniżki wyraźnie zmniejsza wagę planowanej zmiany umowy o pracę. Ostatecznie jednak to do sądu odsyłającego, który jest wyłącznie właściwy do dokonania oceny okoliczności faktycznych, należy ustalenie, czy wspomnianą tymczasową obniżkę wynagrodzenia trzeba uznać za zasadniczą zmianę. Natomiast w sprawie C-149/16, odnośnie do analizowanego w postępowaniu głównym wypowiedzenia zmieniającego Trybunał zauważył, że ogranicza się ono do stwierdzenia, iż dla określenia daty wymagalności nagrody jubileuszowej brane pod uwagę będą jedynie okresy świadczenia pracy na rzecz tego pracodawcy, wobec czego wypowiedzenie zmieniające dotyczy wyłącznie momentu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. W tych okolicznościach i bez konieczności badania, czy nagroda jubileuszowa, o której mowa w postępowaniu głównym, stanowi istotny element umowy o pracę zainteresowanych, wystarczy stwierdzić, że wypowiedzenia zmieniającego będącego przedmiotem postępowania głównego nie można uznać jako pociągającego za sobą zasadniczą zmianę tej umowy i że to wypowiedzenie nie wchodzi w zakres pojęcia „zwolnienia” w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59.

Niezależnie jednak, czy sąd krajowy uzna przedmiotowe wypowiedzenia zmieniające za odpowiadające pojęciu zwolnienia w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 (sprawa C-429/16, pkt 29-30), czy też sam Trybunał wykluczył taką ich kwalifikację (sprawa C-149/16, pkt 27), w obydwu wyrokach Trybunał skonstatował, że rozwiązanie umowy o pracę w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika zmiany takiej, jak ta zaproponowana w wypowiedzeniu zmieniającym, 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 (sprawa C-149/16, pkt 28 i sprawa C-429/16, pkt 31).

Odnosząc się do kwestii, od którego momentu pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji przewidzianych w art. 2 dyrektywy 98/59, Trybunał stwierdził, że ciążące na pracodawcy obowiązki konsultacji i zawiadomienia powstają przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umów o pracę (wyroki TSUE z dnia 27 stycznia 2005 r., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 37, oraz z dnia 10 września 2009 r., Akavan Eritysalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 38) i że realizacja celu wyrażonego w art. 2 ust. 2 tej dyrektywy polegającego na unikaniu rozwiązywania umów o pracę lub ograniczaniu liczby dotkniętych nim pracowników byłaby zagrożona w wypadku gdyby konsultacje z przedstawicielami pracowników miały miejsce po decyzji pracodawcy (wyroki TSUE z dnia 27 stycznia 2005 r., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 38, oraz z dnia 10 września 2009 r., Akavan Eritysalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 46). Trybunał dodał, że sprawy rozpatrywane w postępowaniach głównych, podobnie jak sprawa zakończona wyrokiem z dnia 10 września 2009 r., Akavan Eritysalojen Keskusliitto AEK i in. (C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 37), są związane z decyzjami o charakterze gospodarczym, które nie miały – jak wynika z postanowienia odsyłającego – w sposób bezpośredni na celu zakończenia poszczególnych stosunków pracy, lecz które niemniej jednak mogły mieć wpływ na zatrudnienie pewnej części pracowników. Tymczasem w pkt 48 wyroku z dnia 10 września 2009 r., Akavan Eritysalojen Keskusliitto AEK i in. (C-44/08, EU:C:2009:533) Trybunał stwierdził, że pracodawca powinien wszcząć

procedurę konsultacji przewidzianą w art. 2 dyrektywy 98/59 w momencie podjęcia decyzji strategicznej lub gospodarczej zmuszającej go do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych. Zdaniem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, w przedmiotowych sprawach, ponieważ pracodawca uznał, że w świetle trudności ekonomicznych, z którymi został skonfrontowany, zaistniała potrzeba dokonania zaproponowanych zmian w celu uniknięcia konieczności podjęcia decyzji mających bezpośrednio na celu zakończenie poszczególnych stosunków pracy, należało racjonalnie spodziewać się, że pewna liczba pracowników nie zaakceptuje zmiany swoich warunków pracy i że w konsekwencji ich umowa o pracę zostanie rozwiązana. Stąd zatem skoro decyzja o doręczeniu wypowiedzeń zmieniających nieuchronnie pociągała za sobą dla pracodawcy tę konsekwencję, że możliwe były zwolnienia grupowe, to na tym podmiocie spoczywał obowiązek rozpoczęcia procedury konsultacji przewidzianej w art. 2 dyrektyw 98/59. Wniosek ten nasuwa się tym bardziej, że cel obowiązku konsultacji, o którym mowa w art. 2 tej dyrektywy, czyli uniknięcie rozwiązania umów o pracę lub ograniczenie liczby pracowników dotkniętych rozwiązaniem umów, jak również złagodzenie konsekwencji rozwiązania umów (wyrok TSUE z dnia 10 września 2009 r., *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in.*, C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 46) oraz cel realizowany – zdaniem sądu odsyłającego – przez wypowiedzenia zmieniające, czyli zapobiegnięcie likwidacji szpitala, w znacznym stopniu pokrywają się ze sobą. Skoro bowiem decyzja pociągająca za sobą zmianę warunków pracy może zapobiec zwolnieniom grupowym, procedura konsultacji przewidziana w art. 2 tej samej dyrektywy powinna rozpocząć się w momencie, w którym pracodawca zamierza dokonać takich zmian (podobnie wyrok TSUE z dnia 10 września 2009 r., *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in.*, C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 47).

Uważna lektura uzasadnienia wyroków Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wydanych w sprawach C-149/16 oraz C-429/16 prowadzi do wniosku, że mimo dość kategorycznie brzmiących tez orzeczeń, nie zawsze wypowiedzenie zmieniające o konstrukcji przyjętej w prawie polskim powinno być uwzględniane w liczbie zwolnień decydującej o wdrożeniu procedury zwolnień grupowych. Przeciwno takiej konkluzji przemawia odwołanie się Trybunału do wcześniejszego orzecznictwa i wynikającego z niego rozróżnienia zasadniczych zmian istotnych

elementów treści stosunku pracy, kwalifikowanych jako zwolnienia w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, od innych dokonywanych przez pracodawcę jednostronnych zmian warunków wynagradzania pracowników, które w razie odmowy ich przyjęcia mogą prowadzić do wygaśnięcia stosunku, a o których mowa w art. 1 ust. 1 akapicie drugim tej dyrektywy. Rozróżnienie pojęć „zwolnienie” i „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę”, użytych odpowiednio w akapicie pierwszym i drugim art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/58 należy zatem zachować przy obliczaniu całkowitej liczby zwolnień dokonywanych na podstawie polskiej ustawy o zwolnieniach grupowych, zwłaszcza że w obu wyrokach Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej zastrzeżenie, iż zastosowanie procedury zwolnień grupowych wymaga spełnienia przesłanek przewidziane w (całym) art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/58, a zatem i tego warunku, jakim jest dokonanie co najmniej pięciu zwolnień.

Odnosnie do tego warunku godzi się zauważyć, że w powołanym wyroku Christian Pujante Rivera przeciwko Gestora Clubs Dir, SL Fondo de Garantía Salarial, C-422/14, Trybunał wyjaśnił, 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. Uzasadniając swoje stanowisko Trybunał podkreślił, że przez zadane pytanie sąd odsyłający starał się wyjaśnić, czy 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 dotyczy on wyłącznie zwolnień lub że obejmuje przypadki rozwiązania umowy zrównane ze zwolnieniem. Zdaniem Trybunału, z brzmienia art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 jednoznacznie wynika, że warunek przewidziany w akapicie drugim tego przepisu dotyczy jedynie zwolnień, z wyłączeniem przypadków rozwiązania umów o pracę zrównanych ze zwolnieniami. Skoro bowiem art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 98/59 precyzuje sposób obliczania zwolnień określonych w jego ust. 1 akapit pierwszy lit. a), a tenże przepis

ustanawia progi liczbowe zwolnień, poniżej których rzeczona dyrektywa nie ma zastosowania, to jakiegokolwiek inne rozumienie mające na celu rozszerzenie lub zawężenie zakresu stosowania tej dyrektywy prowadziłyby do pozbawienia skuteczności omawianego warunku, „że zwolnień tych jest co najmniej pięć”. Interpretację tę potwierdza ponadto cel dyrektywy 98/59 wynikający z jej preambuły. Zgodnie bowiem z brzmieniem motywu 8 dyrektywy, dla obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w definicji zwolnień grupowych w rozumieniu niniejszej dyrektywy ze zwolnieniami należy utożsamiać inne formy rozwiązania umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, pod warunkiem że „zwolnień” tych jest co najmniej pięć. Zamiarem prawodawcy Unii przy przyjmowaniu przepisów dotyczących zwolnień grupowych było objęcie nimi tych „prawdziwych” zwolnień.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej 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 wypowiedzeń zmierzających do znaczącej zmiany istotnych elementów treści stosunków 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 (na przykład w związku z wejściem w życie nowych przepisów płacowych), nie doszło do chociaż pięciu „prawdziwych” zwolnień, tj. tych wymienionych w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, przewidziana przepisami dyrektywy procedura zwolnień grupowych, w tym obowiązek konsultacyjny z art. 2, nie ma zastosowania.

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. Z zaniechaniem przeprowadzenia

obowiązującego w razie zwolnień grupowych postępowania konsultacyjnego przedmiotowych wypowiedzeń zmieniających, powódki wiążą bowiem wywodzone z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 k.p. roszczenia z tytułu niezgodnego z przepisami wypowiedzenia przez pozwanego warunków wynagradzania w zakresie nagrody jubileuszowej.

Podzielające kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

[as]