



Sygn. akt II PK 36/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa P. K.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu „P.” w W.
o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych
w dniu 17 kwietnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 22 sierpnia 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1800 (tysiąc osiemset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy w W., w sprawie z powództwa P. K. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu P. o odprawę

pieniężną, oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 22 sierpnia 2016 r. oddalił apelację powoda od powyższego wyroku.

W sprawie ustalono, że powód P. K. był pracownikiem pozwanego przedsiębiorstwa w okresie od 3 grudnia 2009 r. do 31 stycznia 2015 r. Stosunek pracy pomiędzy stronami ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 i § 3 k.p. w związku z art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm.).

W okresie zatrudnienia powoda u strony pozwanej obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 6 września 1999 r. (dalej ZUZP z 1999 r.). Postanowienie art. 245 ust. 2 ZUZP z 1999 r. stanowiło, że w przypadkach szczególnych, tj. restrukturyzacji, podziału, likwidacji PPL, reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów stosuje się następujące zasady: 1) przed dokonaniem jakichkolwiek działań, zmierzających do zwolnień pracowników strony dokonują przeglądu stanowisk pracy w PPL w celu znalezienia możliwości zatrudnienia tych pracowników; (...) 3) pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian, o których mowa w ust. 2 przysługuje odprawa w wysokości: a) dwunastomiesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto, nie większego jednak niż dwunastokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w PPL (za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata) - jeżeli staż pracy w PPL wynosi od 3 do 5 lat; b) dwudziestoczwartymiesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto, nie większego jednak niż dwudziestoczwartokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w PPL (za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata) - jeżeli staż pracy w PPL wynosi od 5 do 10 lat; c) trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia pracownika brutto, nie większego jednak niż trzydziestosześciokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w PPL (za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata) - jeżeli staż pracy w PPL wynosi ponad 10 lat; 4) uprawnienia w

pkt 3) lit. a), b) i c) nie przysługują pracownikom, którzy rozwiążą stosunek pracy w trybie art. 231 § 4 lub § 5 k.p.

Strona pozwana w dniu 10 marca 2014 r. wypowiedziała ZUZP z 1999 r., następnie 10 kwietnia 2014 r. pracodawca zawarł z działającymi u niego organizacjami związkowymi porozumienie gwarantujące pracownikom odprawę przewidzianą w art. 245 ZUZP z 1999 r. w sytuacji rozwiązywania z pracownikami umów o pracę wskutek złożenia wypowiedzeń zmieniających. Dnia 30 kwietnia 2014 r. pracodawca i strona związkowa zawarli kolejne porozumienie, kończące spór zbiorowy pomiędzy stronami, na mocy którego pracodawca wprowadził program dobrowolnych odejść (PDO), zobowiązał się do stosowania postanowień ZUZP z 1999 r. do 30 września 2014 r. oraz do nieskładania pracownikom do tego czasu oświadczeń o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy wynikających z wypowiedzianego ZUZP. Zgodnie z regulaminem PDO, wnioski o przystąpieniu do programu pracownicy mogli składać w okresie od 5 maja 2014 r. do 10 czerwca 2014 r. Skorzystanie przez pracownika z programu dobrowolnych odejść wymagało zgody pracodawcy. Decyzja pracodawcy w tym przedmiocie miała charakter uznaniowy i nie wymagała uzasadnienia (§ 2 pkt 5 regulaminu PDO). Powód złożył wniosek o przystąpienie do programu 12 maja 2014 r., lecz pracodawca pismem z 22 maja 2014 r. nie wyraził na to zgody.

Wskutek przeprowadzenia programu dobrowolnych odejść pozwane przedsiębiorstwo zrealizowało restrukturyzację zatrudnienia, której skutkiem była likwidacja około 800 stanowisk pracy i rozwiązanie umowy o pracę z około 900 osobami. Mając powyższe na względzie, pracodawca i strona związkowa w dniu 17 października 2014 r. zawarły porozumienie w przedmiocie prawa pracowników do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r. W porozumieniu tym, strony zgodnie uznały, że w wyniku programu dobrowolnych odejść pracodawca osiągnął zakładany cel w zakresie restrukturyzacji zatrudnienia.

Strony zakończyły spór zbiorowy podpisaniem porozumienia 12 września 2014 r. i w tym samym dniu pracodawca i strona związkowa zawarły nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej: ZUZP z 2014 r.). Układ został wpisany do rejestru 29 września 2014 r. pod numerem U - MCCLXIX, z mocą obowiązującą od

1 października 2014 r. Dnia 30 września 2014 r. pracodawca zawarł ze stroną związkową porozumienie w sprawie zbiorowych wypowiedzeń zmieniających w związku z wypowiedzeniem ZUZP z 1999 r. i wprowadzeniem ZUZP z 2014 r. W związku z koniecznością dostosowania warunków zatrudnienia do postanowień ZUZP z 2014 r. pozwane przedsiębiorstwo zawarło porozumienia zmieniające z 1005 pracownikami, 136 pracownikom złożono oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy, z czego 51 pracowników odmówiło przyjęcia nowych warunków.

W październiku 2014 r. pracodawca zaproponował powodowi porozumienie zmieniające w związku ze zmianą zakładowego układu zbiorowego pracy, lecz powód nie zgodził się na porozumienie i zwrócił pozwanemu niepodpisany egzemplarz. Pismem z dnia 27 października 2014 r., odebrany przez powoda 28 października 2014 r., pracodawca wypowiedział powodowi dotychczasowe warunki zatrudnienia wynikające z ZUZP z 1999 r., proponując w to miejsce postanowienia ZUZP z 2014 r., wskazując - jako przyczynę zmiany - potrzebę dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP z 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków umowy o pracę wynikających z ZUZP z 2014 r., wymieniając przy tym - jako proponowane - dotychczasowe stanowisko pracy powoda oraz obowiązujące dotychczas wynagrodzenie zasadnicze, odsyłając w zakresie pozostałych składników wynagrodzenia, w tym premii, do ZUZP z 2014 r. Pismem z 15 grudnia 2014 r. powód odmówił przyjęcia proponowanych warunków, uzasadniając decyzję odmową pracodawcy zastosowania względem powoda programu dobrowolnych odejść i zaznaczając, że wobec odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, obowiązują postanowienia ZUZP z 1999 r. Decyzja powoda była skutkiem zawodu postawą pracodawcy. Powód bowiem, jak zeznał, równoległe z zatrudnieniem u pozwanego prowadził działalność gospodarczą i zgłosił się do programu dobrowolnych odejść, aby zakończyć współpracę ze stroną pozwaną i pozyskać dodatkowe środki na swoją działalność, lecz pracodawca nie zgodził się na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, ponieważ w tej grupie pracowników nie redukował etatów i miał zapotrzebowanie na pracę powoda. Pomimo wniosku powoda z 18 lutego 2015 r. pracodawca nie wypłacił powodowi żądanej odprawy.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że w dniu 17 października 2014 r. pracodawca oraz organizacja związkowa NSZZ Solidarność złożyli zgodne oświadczenie, w którym uchylono postanowienie porozumienia z dnia 10 kwietnia 2014 r. w przedmiocie prawa pracowników PPL do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r. Z treści tego dokumentu wynikało, że cel porozumienia z 10 kwietnia 2014 r. został osiągnięty, ponieważ pracodawca przez program dobrowolnych odejść dokonał etatyzacji zgodnie z planem restrukturyzacji strony pozwanej oraz pracownikom, którzy pozostali w zatrudnieniu, zapewniono wystarczające gwarancje zatrudnienia i wynagrodzenia. W konsekwencji porozumienie z 10 kwietnia 2014 r. stało się bezprzedmiotowe i utraciło moc wobec wszystkich pracowników, a nie tylko tych, którzy skorzystali z programu dobrowolnych odejść, uzyskując na tej podstawie prawo do odprawy ZUZP z 1996 r. W związku z powyższym porozumienie to nie mogło mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie zaistniał warunek konieczny do wypłaty spornego świadczenia. Zgodnie z art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z 1999 r., odprawa pieniężna przysługiwała wyłącznie tym pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian (ust. 2) w szczególnych przypadkach, tj. restrukturyzacji, podziału, likwidacji PPL, reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa. Do rozwiązania umowy o pracę doszło natomiast na skutek jego świadomego i dobrowolnego działania powoda, który odmówił przyjęcia nowych warunków zaproponowanych przez pracodawcę w wyniku rozwiązania poprzedniego i wprowadzenia nowego ZUZP. Powyższa okoliczność nie stanowi przyczyny szczególnej z art. 245 ust. 2 ZUZP.

Z treści oświadczenia z dnia 27 października 2014 r. złożonego powodowi przez pracodawcę wynikało, że przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę powoda była potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzenie nowych warunków umowy o pracę wynikających z ZUZP z dnia 12 września 2014 r. Dokonanie przez pozwanego pracodawcę zmiany warunków zatrudnienia wszystkich pracowników nastąpiło w

oparciu o postanowienia porozumienia w sprawie zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem przez pracodawcę w dniu 10 marca 2014 r. ZUZP z dnia 6 września 1999 r. i zawarciem nowego ZUZP z dnia 12 września 2014 r., „zawartego w trybie art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”. W niniejszej sprawie rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło na skutek odmowy przyjęcia proponowanych przez pracodawcę warunków pracy i płacy, a nie w wyniku jednostronnej decyzji pracodawcy o definitywnym rozwiązaniu umowy o pracę w drodze wypowiedzenia. Pracodawca dał tym samym powodowi jasną informację, że chciał kontynuować z nim współpracę na podstawie stosunku pracy. Do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek dobrowolnej decyzji powoda, który nie przyjął warunków wynikających z nowego ZUZP z dnia 12 września 2014 r. Dlatego, w ocenie Sądu Okręgowego, powód w toku procesu nie wykazał, aby do rozwiązania jego umowy o pracę doszło w wyniku restrukturyzacji, podziału, likwidacji pozwanego, reorganizacji, powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów (przyczyny z art. 245 UZP z 1996 r.).

Z powyższych względów, w ocenie Sądu Okręgowego, roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie, dlatego na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd oddalił apelację powoda jako bezzasadną.

Powód zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego: art. 9 § 1 k.p. w związku z pkt 1., 2. i 3. porozumienia w przedmiocie prawa pracowników strony pozwanej do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 ZUZP z 1999 r., zawartego w dniu 10 kwietnia 2014 r., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu że porozumienie to - a w szczególności jego pkt 2. - nie stanowi źródła prawa pracy; art. 9 § 1 k.p. w związku z pkt 6. porozumienia kończącego spór zbiorowy, zawartego w dniu 30 kwietnia 2014 r., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że porozumienie to - a w szczególności jego pkt 6. - nie stanowi źródła prawa pracy; art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu,

że zmiana postanowień wskazanych powyżej porozumień zbiorowych, przeprowadzona na niekorzyść pracowników i dokonana na mocy porozumienia oznaczonego jako „Zgodne oświadczenie Stron” z dnia 17 października 2014 r., nie wymaga zastosowania trybu wypowiedzenia zmieniającego warunki indywidualnych umów o pracę; art. 245 ust. 2 pkt 3) lit. b ZUZP z 1999 r., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że skarżący nie spełnił przesłanek do uzyskania odprawy pieniężnej wskazanej w tym przepisie na skutek odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego, podczas gdy postanowienia wskazanych powyżej - obowiązujących w dacie rozwiązania stosunku pracy skarżącego - porozumień kończących spór zbiorowy gwarantowały skarżącemu prawo do odprawy pieniężnej w sytuacji odmowy przyjęcia tego wypowiedzenia zmieniającego.

Skarżący zarzucił także naruszenie przepisu postępowania tj.: art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na sporządzeniu uzasadnienia zaskarżonego wyroku niezgodnie z tym przepisem i zaniechanie wskazania motywów, które doprowadziły do nieuwzględnienia tej części zarzutów apelacji, która odnosiła się do statusu prawnego porozumień zbiorowych, co miało wpływ na wynik sprawy, gdyż ujawnia braki w zakresie analizy merytorycznej podstawy dochodzonego roszczenia, jak również uniemożliwia dokonanie oceny sądowego toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Nie ulega wątpliwości, że wymieniony w art. 9 § 1 k.p. układ zbiorowy pracy, a także inne porozumienia zbiorowe, regulamin i statut, oparte na ustawie i określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, są aktami o charakterze normatywnym, zawierającymi w swej treści obowiązujące normy prawne (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98, OSN 1998 nr 24, poz. 705). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przedstawiany jest pogląd, że wymagane „oparcie ustawowe” należy rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie

(wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia (zob. np. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 2 z glosą A. Tomanka oraz wyroki Sądu Najwyższego dotyczące porozumień postrajkowych - z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-146, poz. 190; z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200; z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, LEX nr 1254680). Stanowisko to znalazło akceptację w doktrynie prawa pracy (por. K. W. Baran: Porozumienia zawierane w sporach zbiorowych jako źródła prawa pracy, *Monitor Prawa Pracy* 2008 nr 9, s. 452-455 oraz L. Florek: Glosa do wyroków Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07 oraz z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, *PiZS* 2010 nr 1, s. 36-39).

Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 września 2013 r. w sprawie III PK 88/12 (LEX nr 1413570) oraz w wyroku z dnia 12 sierpnia 2014 r., I PK14/14 (LEX nr 1500661), art. 9 ani art. 14 ustawy z 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 399) nie ograniczają w sferze temporalnej trwania koncyliacji i mediacji. Przepisy te w płaszczyźnie czasowej mają zastosowanie do wszelkich działań polubownych podejmowanych w ramach sporu zbiorowego. W praktyce oznacza to, że porozumienia zbiorowe mogą zostać zawarte na każdym etapie trwania sporu, również w czasie lub na zakończenie strajku bądź akcji protestacyjnej, i stosownie do okoliczności zaistniałych w konkretnym sporze będą one miały przymiot porozumienia koncyliacyjnego w rozumieniu art. 9 ustawy, jeśli do ich zawarcia doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, albo porozumienia mediacyjnego z art. 14 ustawy, gdy zawarte zostały z udziałem mediatora. W obu przypadkach porozumienia te mają oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. W konsekwencji porozumienia zbiorowe z dnia 10 kwietnia 2014 r., z dnia 30 kwietnia 2014 r. oraz z dnia 17 października 2014 r. miały charakter normatywny.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że do porozumień zbiorowych innych niż układy zbiorowe pracy, w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy upoważniającej do zawarcia danego porozumienia zbiorowego i

w zakresie w jakim to nie pozostaje w sprzeczności z celem danego typu porozumienia zbiorowego, należy odpowiednio stosować przepisy prawa odnoszące się do układów zbiorowych pracy, a w szczególności do zakładowych układów zbiorowych pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190; PiZS 2010 nr 1, s. 36, z glosą L. Florka; z dnia 25 listopada 2004 r., III PK 57/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 188; z dnia 28 kwietnia 2005 r., I PK 214/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 8 oraz z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/2010, LexPolonica nr 2525717). Poglądy te odnoszą się jednakże do wykładni porozumień zbiorowych, których należy dokonywać według zasad dotyczących wykładni układów zbiorowych pracy, natomiast Sąd Najwyższy niejednolicie ocenia możliwość stosowania art. 241¹³ § 2 k.p. w sytuacji wprowadzenia niekorzystnej dla pracowników zmiany porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 55) oraz z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 95/05 (OSNP 2006 nr 19-20, poz. 303) przyjęto, że wprowadzenie niekorzystnej dla pracowników zmiany porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy (art. 9 k.p.) wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających (art. 42 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p.). W uzasadnieniu tego stanowiska wskazano, że Kodeks pracy nie reguluje wprost skutków zmiany porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy. Aktem najbardziej zbliżonym do tego porozumienia jest układ zbiorowy pracy. Z tego względu należy przez analogię stosować art. 241¹³ § 2 k.p. Oznacza to, że do wprowadzenia postanowień mniej korzystnych dla pracownika wymagane jest wypowiedzenie zmieniające. Odmiennie przyjęto w wyroku Sądu Najwyższego z 25 listopada 2004 r., III PK 57/04 (OSNP 2005 nr 13, poz. 188), uznając, że art. 241¹³ § 2 k.p. nie ma zastosowania do postanowień porozumienia zbiorowego niebędącego układem zbiorowym pracy. Pogląd ten przeważa obecnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. m.in. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 72; wyroki: z dnia 11 kwietnia 2007 r., II PK 268/06, LEX nr 898855; z dnia 6 września 2012 r., II PK 29/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 178; z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 184/08, LEX nr 736729; z dnia 8 kwietnia 2014 r., II PK 166/13, LEX nr 1620587). W stanowisku tym podkreśla się, że porozumienie zbiorowe, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p., nie

jest układem zbiorowym pracy, będącym swoistym źródłem prawa pracy o najszerszym zakresie podmiotowym i przedmiotowym, stanowiącym podstawowy instrument autonomicznego kształtowania stosunków pracy przez partnerów społecznych i stabilizującym warunki zatrudnienia (zob. art. 77¹ k.p. i przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy). Inne porozumienia zbiorowe, jak np. porozumienie dotyczące warunków zatrudnienia pracowników w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 26¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.) czy też porozumienie dotyczące zasad postępowania w sprawach pracowników objętych planowanymi zwolnieniami grupowymi (art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) odnoszą się - w odróżnieniu od układu - do szczególnych sytuacji związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa (zakładu pracy) i są instrumentem elastycznego reagowania na te sytuacje. To zróżnicowanie roli układu zbiorowego pracy i innych (szczególnych) porozumień zbiorowych uzasadnia specjalną ochronę stabilności warunków pracy ukształtowanych przez układ, wyrażającą się - między innymi - w rejestracji układu, uprzedniej kontroli jego zgodności z prawem, a także w konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do jego zmiany na niekorzyść pracownika. Natomiast szczególny charakter pozostałych porozumień zbiorowych uzasadnia dopuszczalność zmiany kształtowanych przez nie warunków pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. W tej sytuacji zmiany, nawet niekorzystne dla poszczególnych pracowników, są uzasadnione ogólniej widzianym interesem załogi zakładu lub innej grupy pracowniczej. Za niedopuszczalnością stosowania *a simili* art. 241¹³ § 2 k.p. do innych niż układ porozumień zbiorowych przemawia i to, że w ten sposób utworzyłaby w konsekwencji droga do stosowania do nich, na tej samej zasadzie, także innych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy, przekreślając tym samym *ratio legis* odmiennego uregulowania tych różnych porozumień w przepisach prawa.

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym podziela aktualną linię orzecniczą oraz argumentację powołaną w tych orzeczeniach. Należy zgodzić się, że art. 241¹³

§ 2 k.p. jest wyjątkiem od art. 42 § 1 k.p., który dotyczy warunków pracy i płacy wynikających z indywidualnej umowy o pracę. Tak więc stosowanie go do porozumień zbiorowych byłoby niedopuszczalnym rozszerzeniem regulacji o charakterze wyjątku. W tej sytuacji stosowanie *per analogiam* art. 241¹³ § 2 k.p. byłoby poprawianiem prawa do stanu zgodnego z wyobrażeniem interpretatora. Zabieg ten stanowiłby niedopuszczalne wypełnienie tzw. luki aksjologicznej.

W niniejszej sprawie porozumienia zbiorowe z dnia 10 kwietnia 2014 r., z dnia 30 kwietnia 2014 r. oraz z dnia 17 października 2014 r. regulowały uprawnienia pracowników związane z restrukturyzacją zatrudnienia u strony pozwanej. Odnosiły się więc, w odróżnieniu do układu zbiorowego pracy, do szczególnej sytuacji związanej funkcjonowaniem przedsiębiorstwa na tym etapie i stanowiły instrument koncyliacji w sporze zbiorowym toczącym się na kanwie restrukturyzacji. Konieczność składania wypowiedzeń zmieniających w przypadku, gdyby określone zmiany były niekorzystne dla ogółu lub części pracowników, nie tylko wydłużałaby proces koncyliacyjny, odsuwając w czasie zakończenie sporu zbiorowego, ale mogłaby zablokować osiągnięcie ostatecznego konsensusu.

Już z przedstawionych wyżej powodów skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw z uwagi na bezzasadność kluczowego dla rozstrzygnięcia sprawy zarzutu naruszenia art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

Skoro, biorąc pod uwagę podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie, skarżący nie zarzuca Sądowi drugiej instancji wadliwego zdekodowania znaczenia art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r., przez przyjęcie, że odnosi się on wyłącznie do jednostronnej decyzji pracodawcy o definitywnym rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem, a nie do rozwiązania umowy o pracę na skutek nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy, to ZUZP z 1999 r. (jego art. 245 ust. 2) nie jest samoistnym źródłem roszczenia powoda. W konsekwencji prawo do odprawy wynika z porozumienia z dnia 10 kwietnia 2014 r. (innego porozumienia zbiorowego) rozciągającego prawo do odprawy przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r. także na sytuacje, gdy dochodzi do rozwiązania z pracownikami umów o pracę na skutek odmowy przyjęcia nowych warunków zaproponowanych w wypowiedzeniach zmieniających związanych z wprowadzeniem nowego ZUZP.

Uchylenie tego porozumienia porozumieniem z dnia 17 października 2014 r., choć spowodowało zmianę warunków pracy na niekorzyść pracowników, nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego. Inaczej rzecz ujmując, uchylenie prawa pracowników do odprawy art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r. także na skutek nieprzyjęcia nowych warunków płacy (wynikających z nowego ZUZP) dokonało się skutecznie z dniem zawarcia porozumienia z dnia 17 października 2014 r. W momencie wypowiedzenia powodowi warunków pracy, co miało miejsce w dniu 28 października 2014 r., powód nie był już uprawniony do tej odprawy.

Dodatkowo należy podkreślić, że wbrew zarzutom skarżącego, Sąd drugiej instancji nie stwierdził, że porozumienie zbiorowe z dnia 10 kwietnia 2014 r. w przedmiocie prawa pracowników strony pozwanej do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 ZUZP z 1999 r. oraz porozumienie z dnia 30 kwietnia 2014 r. (między innymi potwierdzające treść porozumienia z dnia 10 kwietnia 2014 r. w zakresie odpraw dla pracowników i uznające, że będzie miało ono zastosowanie w przypadku zaistnienia „przesłanek w tym Porozumieniu zawartych”) nie mają charakteru normatywnego (nie są oparte na ustawie). Odmowa ich zastosowania wynikała z innych przyczyn. Sąd drugiej instancji przyjął, po pierwsze, że sposób rozwiązania stosunku pracy (na skutek odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy) nie wypełnia przesłanki uzasadniającej wypłatę odprawy wedle art. 245 ust. 2 ZUZP z 1999 r., po drugie, że porozumienie z dnia 10 kwietnia 2014 r. stało się bezprzedmiotowe i utraciło moc na skutek jego uchylenia porozumieniem z dnia 17 października 2014 r., w którym pozwany pracodawca i strona związkowa ustaliły, że cel porozumienia z 10 kwietnia 2014 r. został zrealizowany a pracodawca dokonał „etatyżacji” zgodnie z planem restrukturyzacji (w ramach programu dobrowolnych odejść przewidzianego w porozumieniu z dnia 30 kwietnia 2014 r.).

Podsumowując powyższe wywody, chociaż Sąd drugiej instancji nie odniósł się do możliwości odpowiedniego stosowania art. 241⁸ § 2 k.p. do innych niż układ zbiorowy pracy porozumień zbiorowych i nie rozstrzygnął, czy konieczne było dokonanie powodowi wypowiedzenia zmieniającego w związku ze zmianą na niekorzyść omówionych wyżej postanowień porozumień zbiorowych, to zaskarżony wyrok odpowiada, gdyż samo uchylenie postanowień porozumienia z dnia 10

kwietnia 2014 r. (przez porozumienie z dnia 17 października 2014 r.) wywołało taki skutek, że powód w dacie wypowiedzenia zmieniającego (28 października 2014 r.) nie był uprawniony do odprawy.

W konsekwencji wszystkie zarzuty naruszenia prawa materialnego dotyczące postanowień porozumień zbiorowych z dnia 10 kwietnia 2014 r. i z dnia 30 kwietnia 2014 r. - powiązane z art. 9 § 1 k.p., jak też naruszenia art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p są nieuzasadnione. Podobnie rzecz się ma z zarzutem naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., w którym skarżący kładzie nacisk na brak odniesienia się Sądu drugiej instancji do statusu porozumień zbiorowych z dnia 10 kwietnia 2014 r. i z dnia 30 kwietnia 2014 r. (czy mają one charakter normatywny czy obligacyjny) oraz zarzuca nierozważenie możliwości odpowiedniego zastosowania art. 241⁸ § 2 k.p.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na mocy art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).

r.g.