



Sygn. akt II PK 73/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa A. W.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu "P. (...)"
o odprawę z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 października 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 30 października 2017 r., sygn. akt III APa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach I, III i IV i przekazuje
sprawę Sądowi Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania
i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 31 marca 2016 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił powództwo A. W.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu „P. (...)” z siedzibą w W. o odprawę.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd pierwszej instancji wydał po ustaleniu, że A.
W. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Państwowym „P. (...)” z siedzibą w W.

(dalej: P.) od 1 stycznia 2003 r. do 31 stycznia 2015 r., ostatnio na stanowisku specjalisty ds. handlowych w biurze handlowym, w dziale sprzedaży usług pozalotniczych, zespole analiz i rozwoju sprzedaży usług pozalotniczych. W dniu 17 czerwca 2013 r. przyznano A. W. miesięczne wynagrodzenie w wysokości 6.249,00 zł według 12 kategorii zaszeregowania.

W okresie zatrudnienia A. W., u pozwanego obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej: ZUZP) z 6 września 1999 r. Zgodnie z art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c tego układu, pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w wyniku restrukturyzacji, podziału, likwidacji P., reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa, przysługuje odprawa w wysokości trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w P. wynosi ponad 10 lat.

W lutym 2014 r. zewnętrzna firma sporządziła audyt, w oparciu o który opracowano „Plan restrukturyzacji P.”, a który wskazywał na przerost zatrudnienia u pozwanego. Z audytu wynikało, że zatrudnienie należy zminimalizować i w konsekwencji zlikwidować około 800 stanowisk pracy. Naczelny Dyrektor P. pismem z 27 lutego 2014 r. zwrócił się do Rady Pracowniczej i organizacji związkowych o zgodę na zawieszenie szczegółowo wskazanych w piśmie przepisów ZUZP z 6 września 1999 r., w tym art. 245. W dniu 10 marca 2014 r. pracodawca wypowiedział ZUZP z 6 września 1999 r. ze skutkiem na 10 czerwca 2014 r. Uchwałą nr (...) /2014 Nadzwyczajnego Posiedzenia Rady Pracowniczej P. z 12 marca 2014 r. pracodawca został wezwany do uchylecia decyzji w przedmiocie wypowiedzenia ZUZP. Zarządzeniem Naczelnego Dyrektora P. nr 29 z 14 marca 2014 r. wprowadzono zmianę zapisów regulaminu organizacyjnego struktury spółki.

Pismem z 28 marca 2014 r. organizacje związkowe zainicjowały spór zbiorowy z pracodawcą. W dniu 10 kwietnia 2014 r. pozwany i organizacja związkowa NSZZ „S.” zawarły porozumienie w przedmiocie prawa do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 6 września 1999 r. dla pracowników P., którzy otrzymają wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem ZUZP przez pracodawcę, w ramach procedury

zbiorowych wypowiedzeń opartych na treści art. 2-4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i których umowy o pracę ulegną rozwiązaniu na skutek nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Jednocześnie z treści tego porozumienia wynikało (pkt 4), że jego zawarcie nie kończy sporu zbiorowego.

W dniu 30 kwietnia 2014 r. pracodawca i organizacje związkowe zawarły porozumienie kończące spór zbiorowy, do którego załącznik stanowił regulamin Programu Dobrowolnych Odejść Pracowniczych w Przedsiębiorstwie Państwowym „P. (...)” (dalej: PDO). Program ten przewidywał między innymi objęcie nim pracowników, którzy złożą wniosek o rozwiązanie umowy w ramach programu oraz wypłatę odpraw z art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 6 września 1999 r. Pracownicy mogli składać wnioski w terminie od 5 maja 2014 r. do 10 czerwca 2014 r. Ustalono również, że pozwany będzie w dalszym ciągu, najpóźniej do 30 września 2014 r., stosował postanowienia ZUZP z 6 września 1999 r. Z Programu Dobrowolnych Odejść skorzystało ostatecznie 971 pracowników przedsiębiorstwa. A. W. nie zgłosiła zamiaru przystąpienia do PDO. Z uwagi na znaczne ograniczenie zatrudnienia na dzień 30 czerwca 2014 r., zwłaszcza w pionie administracyjnym, przełożeni po dniu 1 lipca 2014 r. na bieżąco zlecali A. W. wykonywanie również innych zadań, niezwiązanych bezpośrednio z zajmowanym stanowiskiem, między innymi fotografowanie terminalu czy informowania o brudnych toaletach.

Zarządzeniem nr 47 z 21 maja 2014 r. Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwa Państwowego „P” (...)” wprowadzono do stosowania regulamin organizacyjny (...) Straży Pożarnej (...) w W. Zarządzeniem nr (...) z 12 czerwca 2014 r. Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwo Państwowe „P” (...)”. wprowadzono regulamin organizacyjny P., który wszedł w życie 1 lipca 2014 r. W regulaminie określono schemat organizacyjny biura handlowego. Ze schematu wynikało, że w ramach biura handlowego funkcjonują trzy działy: 1/ sprzedaży usług pozalotniczych - w ramach, którego operowały trzy zespoły: obsługi sprzedaży usług terminalowych, obsługi sprzedaży usług pozaterminalowych, analizy i rozwoju sprzedaży usług pozalotniczych; 2/ sprzedaży usług lotniczych - w zakresie, którego operowały dwa zespoły: obsługi sprzedaży usług lotniczych oraz analizy i

rozwoju sprzedaży usług lotniczych; 3/ controllingu sprzedaży. Regulamin określał również zakresy zadań wykonywanych przez poszczególne działy i zespoły.

W dniu 12 września 2014 r. pozwany zawarł z organizacjami związkowymi Pakt Gwarancji Zatrudnienia, w którego pkt 4 wskazano, że pracodawca znajduje się w trakcie restrukturyzacji zatrudnienia związanej z wypowiedzeniem 10 marca 2014 r. ZUZP z 6 września 1999 r., polegającej na redukcji etatów oraz zmianie warunków zatrudnienia. Pakt, jak zaznaczono w nim, kończył spór zbiorowy. Dnia 12 września 2014 r. pracodawca poinformował również o podpisaniu nowego układu zbiorowego pracy. W dniu 30 września 2014 r. pozwany zawarł z organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem przez pracodawcę 10 marca 2014 r. ZUZP z 6 września 1999 r. i zawarciem nowego ZUZP z 12 września 2014 r. Przyczyną zawarcia porozumienia była potrzeba dostosowania indywidualnych warunków pracy i płacy do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP z 6 września 1999 r. i wprowadzenia do umów o pracę nowych warunków, wynikających z ZUZP z 12 września 2014 r. Na dzień podpisania porozumienia pracodawca zatrudniał 1490 pracowników. Nowy ZUZP co do zasady nie różnił się, jeśli chodzi o składniki płacy czy warunki pracy, od poprzedniego ZUZP z 6 września 1999 r. Większość składników była taka sama lub dodano nowe składniki wynagrodzenia, jak dodatek zadaniowy. Składnik wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia za okres choroby został dostosowany do wymiaru wynikającego z Kodeksu pracy, to jest 80% wynagrodzenia w miejsce 100%. Dodatek za pracę w godzinach nocnych nie zmienił się. Kwestia rozliczania godzin nadliczbowych pozostała na takich samych zasadach, podobnie jak dodatek za pracę w soboty, niedziele i święta (100%). Premia zachowała roszczeniowy charakter. Zlikwidowano ubezpieczenie grupowe oraz dodatek za pracę w warunkach szkodliwych i dodatek funkcyjny.

W dniu 10 października 2014 r. pracodawca wskazał, że z końcem września zostało zlikwidowane stanowisko kierownika zmiany terminalu, a jego obowiązki przejął dyżurny terminalu. Zarządzeniem nr (...) z 15 października 2014 r. Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwa Państwowego „P” (...)” wprowadzono zmiany dotyczące struktury organizacyjnej pozwanego w zakresie między innymi

biura prawnego. Porozumieniem z 15 października 2014 r. doszło do wypowiedzenia umów o pracę wszystkim pracownikom w biurze prawnym P. W 2014 r. nie dokonano natomiast komercjalizacji P., w spółce nie powstały też żadne nowe podmioty.

W dniu 26 listopada 2014 r. pracodawca przedstawił w pracowniczym intranecie informację, że pracownikom, którzy odmówili przyjęcia nowych warunków pracy i płacy związanych z dostosowaniem indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP z 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowego ZUZP z 12 września 2014 r., nie będą wypłacane dodatkowe odprawy przewidziane w art. 245 ZUZP z 6 września 1999 r. Pozwany podpisał porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy z grupą 1005 pracowników. Z kolei 136 pracownikom przedsiębiorstwo wręczyło wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy, z czego grupa 51 pracowników odmówiła przyjęcia zaproponowanych nowych warunków zatrudnienia. Wszystkim pracownikom były wręczane porozumienia lub wypowiedzenia oparte na tym samym wzorze. Pracodawca nie planował rozwiązywać stosunków pracy z pracownikami, dlatego też, z uwagi na odmowę przyjęcia nowych warunków pracy i płacy przez 51 pracowników, w styczniu 2015 r. przeprowadzono postępowanie rekrutacyjne na zwolnione stanowiska pracy.

Zarządzeniem nr (...) z 29 grudnia 2014 r. Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwa Państwowego „P” (...) wprowadzono nowy regulamin organizacyjny spółki oraz utraciło moc zarządzenie nr (...) z 12 czerwca 2014 r. W regulaminie, obowiązującym od 1 stycznia 2015 r., określono także schemat organizacyjny biura handlowego. Ze schematu wynikało, że struktura biura handlowego nie została zmieniona, nadal funkcjonowały trzy działy: 1/ sprzedaży usług pozalotniczych - w ramach, którego operowały trzy zespoły: obsługi sprzedaży usług terminalowych, obsługi sprzedaży usługi pozaterminalowych, analizy i rozwoju sprzedaży usług pozalotniczych; 2/ sprzedaży usług lotniczych - w ramach, którego operowały dwa zespoły: obsługi sprzedaży usług lotniczych oraz analizy i rozwoju sprzedaży usług lotniczych; 3/ controllingu sprzedaży. Regulamin określił również zakresy zadań wykonywanych przez poszczególne działy i zespoły. Zadania te pozostały zasadniczo tożsame z zadaniami, które przewidywał

regulamin z czerwca 2014 r. Zarządzeniem nr (...) z 29 stycznia 2015 r. Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwo Państwowe „P” (...)” wprowadzono do stosowania regulamin organizacyjny Lotniskowej Straży Pożarnej (...) w W. W dniu 9 lutego 2015 r. Naczelny Dyrektor P. wydał komunikat, w treści którego stwierdził, że „zaplanowaliśmy, wdrażamy i jesteśmy bliscy zakończenia procesu restrukturyzacji naszego przedsiębiorstwa”. We wrześniu i październiku 2015 r. zlikwidowano w strukturze organizacyjnej spółki zespół analiz i rozwoju sprzedaży usług pozalotniczych.

W dniu 9 października 2014 r. A. W. przedstawiono porozumienie zmieniające, na podstawie którego przestawały ją obowiązywać warunki pracy i płacy wynikające z ZUZP z 6 września 1999 r. Powódka odmówiła podpisania porozumienia. Pismem z 27 października 2014 r. A. W. otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie zmieniające w części dotyczących wszystkich obowiązujących ją warunków pracy i płacy wynikających z ZUZP z 6 września 1999 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano potrzebę dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP z 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków umowy o pracę wynikających z ZUZP z 12 września 2014 r. A. W. nie przedstawiono w wypowiedzeniu zmiany wysokości wynagrodzenia zasadniczego, wymiaru czasu pracy, stanowiska pracy czy zakresu obowiązków. Pismem z 12 listopada 2014 r. powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Z dniem 31 stycznia 2015 r. ustał stosunek pracy łączący Przedsiębiorstwo Państwowe „P” (...)” i A. W. Na miejsce powódki została zatrudniona A. C. Powódka otrzymała odprawę pieniężną wynikającą z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. Sąd Okręgowy stwierdził, że gdyby A.W. wyraziła zgodę na zmianę warunków pracy i płacy po zmianie zakładowego układu zbiorowego pracy, zostałaby objęta Paktem Gwarancji Zatrudnienia podpisanym we wrześniu 2014 r. Pismem z 20 lutego 2015 r. A. W. wezwała pracodawcę do naliczenia i zapłaty odprawy pracowniczej wynikającej z art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 6 września 1999 r. Pismem z 26 lutego 2015 r. pozwany odmówił wypłaty spornego świadczenia. W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy, pracownikom, którym wypowiedziano warunki umowy o pracę w związku z wprowadzeniem nowego ZUZP, należy się wypłata spornej odprawy.

Sąd Okręgowy uznał powództwo za bezzasadne, podkreślając, że spór nie dotyczył okoliczności odnoszących się do złożenia powódce wypowiedzenia zmieniającego, ale interpretacji tego faktu w odniesieniu do postanowień art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 6 września 1999 r., a mianowicie - czy złożenie A. W. wypowiedzenia zmieniającego wiązało się ze zmianą w strukturze zatrudnienia P. i stanowiło restrukturyzację bądź reorganizację powodującą zwolnienia pracowników (co podnosiła strona powodowa), a w konsekwencji - czy pracodawca był zobowiązany do wypłaty odprawy wynikającej z tego przepisu.

Analizując treść przepisu art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c ZUZP z 6 września 1999 r., Sąd Okręgowy wziął pod uwagę, że odprawa pieniężna przysługiwała pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy jedynie w wyniku: (I) restrukturyzacji, (II) podziału, (III) likwidacji P., (IV) reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub (V) innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa. Przy zaistnieniu którejkolwiek z tych przesłanek pracownik nabywał prawo do odprawy w wysokości trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w P. wynosi ponad 10 lat. Powódka wskazywała, że źródłem jej roszczenia o odprawę w wysokości trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia brutto (przy bezspornym stażu pracy) jest okoliczność rozwiązania stosunku pracy z uwagi na restrukturyzację, ewentualnie reorganizację prowadzącą do zwolnienia pracowników.

Wobec braku definicji pojęcia restrukturyzacji i reorganizacji, o której mowa w treści art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r., Sąd pierwszej instancji wyjaśnił znaczenie tego pojęcia, nawiązując do definicji wynikającej ze słownika języka polskiego, według której „restrukturyzacja” to „zmiana struktury czegoś, na przykład struktury gospodarczej kraju, organizacji lub przedsiębiorstwa”, natomiast „reorganizacja” to „zmiana organizacji czegoś, zorganizowanie czegoś na nowo”.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, między 1 lipca 2014 r. a 1 stycznia 2015 r. struktura organizacyjna biura handlowego pozwanego nie uległa żadnej zmianie, a także nie stanowiła reorganizacji powodującej konieczność zwolnienia pracowników. Jednostka biura handlowego w dalszym ciągu funkcjonowała, była nadal podzielona na trzy działy, a te z kolei - na takie same jak dotychczas zespoły.

Struktury organizacyjne obowiązujące u pozwanego w 2014 r. i 2015 r. były zatem identyczne. Nie nastąpiły w tym zakresie żadne zmiany, które dotyczyłyby sytuacji pracowniczej powódki, co sprzeciwia się w przyjęciu jako trafnych twierdzeń, że wypowiedzenie A. W. warunków pracy i płacy spowodowane było restrukturyzacją, czy też reorganizacją biura, powodującą konieczność zwolnienia pracowników. Nie można mówić przy tym o restrukturyzacji jako przyczynie zwolnienia powódki, skoro rozwiązanie z A. W. umowy o pracę nie nastąpiło również z uwagi na likwidację jej stanowiska pracy, co wyraźnie wynika z treści złożonego powódce wypowiedzenia i porozumienia z 30 września 2014 r. zawartego między pracodawcą a organizacjami związkowymi.

Odnosząc się do argumentu powódki, że restrukturyzacja u pozwanego trwała również w drugiej połowie 2014 i w 2015 r., na co miał wskazywać komunikat wydany przez spółkę 9 lutego 2015 r., Sąd Okręgowy zauważył, iż do realizacji dyspozycji art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 6 września 1999 r. dochodzi przy spełnieniu kumulatywnie dwóch przesłanek: 1/ zaistnieniu szczególnych przypadków, to jest restrukturyzacji bądź reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników oraz 2/ rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w związku z zaistnieniem tych szczególnych przypadków. Zatem chodzi wyłącznie o restrukturyzację czy reorganizację powodującą zwolnienia pracowników w przedsiębiorstwie, która odnosi się do stanowiska konkretnego pracownika - w przedmiotowej sprawie do restrukturyzacji czy reorganizacji biura handlowego, w którym powódka wykonywała obowiązki służbowe. Restrukturyzację jako taką pozwany prowadził wprawdzie również w okresie drugiej połowy 2014 r. oraz na początku 2015 r., jednak była ona ograniczona jedynie do wybranych, konkretnych komórek organizacyjnych działających w obrębie pracodawcy (zlikwidowano stanowisko kierownika zmiany terminalu oraz doszło do wypowiedzenia umów o pracę wszystkim pracownikom w biurze prawnym). Przedmiotowa restrukturyzacja nie objęła więc biura handlowego, w którym pracowała powódka - pracodawca nie wydał w tym zakresie żadnych zarządzeń, a powódka nie sformułowała takich twierdzeń. Jeśli chodzi o komunikat pozwanego z 9 lutego 2015 r., wskazujący na prowadzenie dalszej restrukturyzacji w P., to stanowił on ocenę dyrektora P., której nie można odnosić wprost do decyzji względem konkretnych komórek

organizacyjnych, podczas gdy istotą sprawy pozostawało odniesienie restrukturyzacji czy reorganizacji do sytuacji prawnej powódki, a nie przedsiębiorstwa jako całości, skoro skutkiem takich decyzji - w świetle przesłanek dodatkowej odprawy pieniężnej - powinno być zwolnienie pracownika.

W treści punktu 4 Paktu Gwarancji Zatrudnienia z 12 września 2014 r. wskazano, że zawierany jest on w związku z trwającą restrukturyzacją oraz planowaną komercjalizacją, jednak wówczas przedsiębiorstwo nadal przechodziło zmiany będące efektem PDO, a powódka nie wykazała, aby po zamknięciu tego programu pracodawca dokonywał w jej komórce organizacyjnej definitywnych wypowiedzeń, zmierzających do dalszego zmniejszania zatrudnienia.

Sąd Okręgowy nie podzielił również stanowiska powódki, że ostatnim etapem prowadzonej u pozwanego restrukturyzacji było wręczenie jej wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, skutkiem czego miało nastąpić zmniejszenie zatrudnienia w spółce, bowiem - jak wynika z treści wręzonego pracownicy wypowiedzenia - przyczyną jego złożenia była potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji prawnej, powstałej w wyniku wypowiedzenia ZUZP z 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków zatrudnienia wynikających z ZUZP z 12 września 2014 r. Czynność ta realizowała obowiązek przewidziany w treści art. 241¹³ § 2 k.p., bowiem nowy ZUZP zawierał regulacje mniej korzystne dla pracowników, na przykład nie przewidywał odprawy pieniężnej, jak ta z art. 245 ZUZP z 1999 r., czy też ubezpieczenia grupowego, co wymagało dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia wszystkich pracowników objętych postanowieniami rozwiązywanego układu do nowej sytuacji. Wprawdzie dokonane niemal wszystkim pracownikom („masowe”) wypowiedzenia zmieniającego z powodu rozwiązania układu zbiorowego pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty, mogą być uznane za restrukturyzację przedsiębiorstwa pracodawcy, jeżeli doprowadziły do rozwiązania większości stosunków pracy z pracownikami, którzy nie przyjęli propozycji zatrudnienia z braku możliwości oceny propozycji dalszego zatrudnienia na warunkach „wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa”. W stanie faktycznym sprawy nie wystąpiła jednak sytuacja, w której A. W. nie wiedziałaby, jak będą kształtować się jej warunki zatrudnienia po wejściu w życie

ZUZP z września 2014 r. Nowe warunki zatrudnienia nie pogarszały przy tym warunków pracy i płacy powódki w takim zakresie, by uniemożliwiały kontynuowanie zatrudnienia. Porównanie warunków zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym z pismem ustalającym warunki płacy powódki z 17 czerwca 2013 r., pozwala na wniosek, że stanowisko i czas pracy A. W. pozostały niezmienione, tak jak XII kategoria zaszeregowania i stawka płacy zasadniczej, która w nowo zaproponowanych warunkach wynosiła nadal 6.249,00 zł. Faktycznie doszło do zastąpienia dodatku funkcyjnego (art. 46 ZUZP z 6 września 1999 r.) dodatkiem zadaniowym wynoszącym do 40% płacy zasadniczej, który miał być przyznawany za dodatkowe zadania poza zakresem obowiązków (art. 8 i 12 ZUZP z 12 września 2014 r.) - jednak powódka nie była uprawniona do dodatku funkcyjnego. Nie zmieniły się także na niekorzyść powódki warunki przyznawania dodatku za staż pracy, co wynika z porównania postanowień art. 13 ZUZP z 12 września 2014 r. z art. 98 ZUZP z 6 września 1999 r. oraz zasady przyznawania nagrody jubileuszowej - w nowym ZUZP gwarantowały nagrodę już po 5 latach pracy (art. 16), a w ZUZP z 6 września 1999 r. dopiero po 25 latach pracy (art. 99), przy czym w obu układach nagroda wynosiła 300% płacy zasadniczej. Nadto, z uwagi na zawarcie Paktu Gwarancji Zatrudnienia, nowe warunki zatrudnienia wiązały się dla powódki z gwarancją pracy przez najbliższe 3 lata, czego nie przewidywał dotychczasowy ZUZP. Nowe warunki były więc korzystniejsze niż dotychczasowe. Powódka nie miała obiektywnych przesłanek do wnioskowania, by były one nie do przyjęcia, a pracodawca, by zakładać, że wypowiedzenia zmieniające zostaną przez pracowników odrzucone, skoro zawarty został Pakt Gwarancji Zatrudnienia na okres od 1 października 2014 r. do 30 września 2017 r. Przy tym faktycznie jedynie 51 osób odmówiło przyjęcia nowych warunków pracy i płacy z ponad 1.150 pracowników objętych zmianą warunków zatrudnienia w wyniku zawarcia porozumień czy wypowiedzeń te warunki zmieniających. Przeczy to tezie o masowości odejść z przedsiębiorstwa i konieczności kolejnej jego restrukturyzacji, zwłaszcza, że w przypadku tych 51 stanowisk pracy pracodawca podjął działania zmierzające do zatrudnienia nowych pracowników i także na miejsce służbowe powódki została przyjęta inna pracownica.

Na skutek apelacji powódki, Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z dnia 30 października 2017 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie I w ten sposób, że zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwo Państwowe „P” (...) w W. na rzecz A. W. kwotę 285.900 zł tytułem odprawy z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wraz z odsetkami w wysokości ustawowej poczynając od dnia 28 lutego 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych za opóźnienie oraz zmienił zaskarżony wyrok w punkcie II w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz A. W. kwotę 19.695 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za pierwszą instancję (pkt I), a w pozostałej części oddalił apelację (pkt II) i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego (pkt III i IV).

Sąd Apelacyjny uznał, że apelacja jest zasadna w zakresie roszczenia o zapłatę odprawy pieniężnej, podlegając oddaleniu jedynie w części dotyczącej okresu objętego żądaniem zasądzenia odsetek z tego tytułu.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że powódka wywodzi żądanie wypłaty odprawy z postanowień art. 245 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zawartego 6 września 1999 r. pomiędzy pozwanym Przedsiębiorstwem Państwowym „P. (...)” a działającymi u pozwanego organizacjami związkowymi, w myśl którego odprawa pieniężna przysługiwała pracownikowi pozwanego, z którym rozwiązano stosunek pracy między innymi w wyniku restrukturyzacji bądź reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników. Z powyższego zapisu wynika zatem, że przesłankę wypłaty tego świadczenia stanowiła okoliczność ustania stosunku pracy, przy czym konieczne było, by zdarzenie to nastąpiło w wyniku wskazanych wyżej przyczyn szczególnych, to jest restrukturyzacji bądź reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników. Kluczowe dla rozstrzygnięcia sporu było więc w pierwszym rzędzie, zdefiniowanie i dokonanie interpretacji obu pojęć, a następnie przesądzenie, czy ustanie stosunku pracy powódki (stanowiące konsekwencję nieprzyjęcia przez nią dokonanego przez pozwanego w dniu 27 października 2014 r. wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy) spełniało powyższe wymagania.

Przeprowadzona w tym aspekcie analiza pisemnych motywów zaskarżonego wyroku prowadzi do wniosku, że Sąd pierwszej instancji sprowadził wykładnię obu

pojęć do zmian w strukturze organizacyjnej pozwanego, wyrażającej się schematami stanowisk wraz z przyporządkowanymi im funkcjami i zadaniami - w konsekwencji bazą dla znacznej części rozważań prawnych czyniąc analizę dokonywanych przez pozwanego zmian w tym zakresie. Skutkiem takiego zdefiniowania przez Sąd Okręgowy postanowień ZUZP z 6 września 1999 r. było w istocie uczynienie z obu przesłanek synonimów, bowiem pojęcie „reorganizacji”, rozumianej jako zmiany organizacyjne w pozwanym przedsiębiorstwie, utożsamione zostało de facto z pojęciem „restrukturyzacji”, wykładanej jako zmiana struktury organizacyjnej pozwanego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, postanowienia art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r. należy interpretować jako całość, a nie jego poszczególne, ujęte jednostkowo sformułowania, w oparciu zaś o zasady wykładni logiczno-językowej wypada przyjąć, że umieszczenie w jednym postanowieniu niezależnie dwóch terminów określających „przypadki szczególne” oznacza, iż przesłankom tym trzeba przypisywać różny zakres pojęciowy - zatem odnoszą się one do odrębnych procesów zmian w przedsiębiorstwie.

W ocenie Sądu drugiej instancji, zmiana struktury organizacyjnej oznacza w istocie reorganizację, podczas gdy opisana w analizowanym postanowieniu okoliczność rozwiązania umowy o pracę odnosiła się do różnych przyczyn związanych z działaniami zarządczymi pracodawcy, mając wyraźną funkcję ochronną względem trwałości stosunku pracy. O ile więc odwoływanie się przez Sąd pierwszej instancji do ewentualnych zmian organizacji struktury pracodawcy słusznym było w kontekście pojęcia „reorganizacji (powodującej zwolnienia pracowników)”, to traciło ono rację bytu w odniesieniu do pojęcia „restrukturyzacji”. W sprawie tej nie ma więc także decydującego znaczenia, że do ustania zatrudnienia powódki nie doszło z powodu likwidacji jej stanowiska pracy. Co do określenia „restrukturyzacji”, pojęcie to posiada ugruntowaną, pojemną definicję w nauce ekonomii, oznaczając rozciągnięty w czasie proces naprawczy, zmierzający do poprawy efektywności ekonomicznej przedsiębiorstwa, w ramach którego zarządzający podmiotem dysponuje szerokim zakresem instrumentów, które w bezpośrednim ujęciu służą redukcji kosztów związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą. W analizowanym wypadku szeroki zakres pojęcia restrukturyzacji ogranicza się do kwestii zatrudnienia. W treści pkt 4 Paktu Gwarancji Zatrudnienia,

które pozwany zawarł z organizacjami związkowymi w dniu 12 września 2014 r. wraz z zawarciem nowego ZUZP z tej samej daty, wskazano na toczący się w przedsiębiorstwie proces restrukturyzacji zatrudnienia, przywołując w tym zakresie kwestie redukcji etatów oraz wypowiedzenia w dniu 10 marca 2014 r. ZUZP z 6 września 1999 r., a także związaną z tym zmianę warunków zatrudnienia. W związku z powyższym brak jest podstaw do stwierdzenia, że skoro ustanie stosunku pracy powódki nie nastąpiło w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, to tym samym zdarzenie to nie spełnia przesłanek art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r., nie wpisując się w proces restrukturyzacji pozwanego. Wdrożony w pozwanym przedsiębiorstwie Program Dobrowolnych Odejść należy bowiem ocenić wyłącznie jako jeden z instrumentów użyty w procesie restrukturyzacji zatrudnienia, służący bezpośrednio redukcji etatów. Brak jest przy tym dostatecznych podstaw, by zawarte w powołanym postanowieniu pojęcie „restrukturyzacji” rozumieć jedynie jako prowadzenie działań mających na celu redukcję etatów. Nie znajduje to bowiem oparcia w sposobie zredagowania tego zapisu, w którym sformułowanie „powodującej zwolnienia pracowników” odniesione zostało wyłącznie do pojęcia „reorganizacji”, służąc dookreśleniu tylko tej przesłanki, nie zaś pozostałych w nim powołanych, w tym „restrukturyzacji”. Wskazuje na to przede wszystkim forma gramatyczna użytego imiesłowu i jego umiejscowienie w omawianym zapisie, odczytywana zgodnie z założeniem, że zwłaszcza precyzowanie w normach prawa pracy warunków, od których spełnienia uzależnione jest nabywanie przez pracowników uprawnień, winno być dokonane w sposób językowo przejrzysty i klarowny w odbiorze. Powyższe sprzeciwia się przyjętej przez Sąd Okręgowy tezie, że wraz z zakończeniem funkcjonowania Programu Dobrowolnych Odejść ukończono także proces restrukturyzacji pozwanego. Sąd Apelacyjny podkreślił, że wypowiedzenie przez pozwanego ZUZP z 6 września 1999 r. było odrębnym, zastosowanym przez pozwanego narzędziem restrukturyzacji zatrudnienia, który - zważywszy następstwa prawne tej decyzji - postrzegać należy jako proces toczący się u pozwanego równolegle do ograniczonej czasowo redukcji etatów (Program Dobrowolnych Odejść), a którego immanentnym i finalnym etapem było dostosowywanie indywidualnych warunków zatrudnienia do zmienionej sytuacji prawnej w przedsiębiorstwie.

W kontekście powyższego należy mieć na uwadze, że wypowiedzenie ZUZP z 6 września 1999 r. prowadziło do redukcji obciążeń pozwanego z tytułu przyszłych, hipotetycznie możliwych roszczeń pracowniczych, choćby z tytułu przewidzianych do tej pory w stosunkach pracy odpraw pieniężnych. Zmiana na niekorzyść pracowników postanowień układu zbiorowego pracy aktualizowała przy tym po stronie pracodawcy wynikający z art. 42 k.p. obowiązek prawny dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających, po wyczerpaniu procedury porozumień zmieniających. Stąd wypowiedzenie przez pozwanego ZUZP z 1999 r. i wprowadzenie w jego miejsce nowego ZUZP z 2014 r., spowodowało konieczność dostosowania treści indywidualnych stosunków pracy do nowych postanowień, zawierających uregulowania dotyczące praw i obowiązków stron stosunku pracy, co też pozwany niezaprzeczalnie czynił. Nie ulega przy tym wątpliwości, że wypowiedzenia ZUZP z 6 września 2014 r., już choćby przez utratę prawa do odprawy pieniężnej, oznaczało dla powódki mniej korzystną regulację treści jej stosunku pracy w relacji do postanowień do tej pory w tym zakresie obowiązujących. Uprawnienie do otrzymania od pracodawcy odprawy pieniężnej miało bowiem charakter majątkowy, stanowiąc świadczenie związane ze stosunkiem pracy i istotny jego składnik - świadczenie szczególne, będące swoistym umownym odszkodowaniem za utratę miejsca pracy, spowodowaną rozwiązaniem stosunku pracy w przypadku określonych, podejmowanych przez pracodawcę procesów zarządczych. Z chwilą przyjęcia przez powódkę propozycji nowych warunków pracy i płacy następowała więc trwała zmiana postanowień wiążących strony tego stosunku prawnego na przyszłość. W jej braku zaś dochodziło do rozwiązania stosunku pracy przy zachowaniu unormowań dotychczas ten stosunek regulujących. W stanie faktycznym sprawy powódka nie skorzystała z możliwości opisanego wyżej przekształcenia jej stosunku pracy, wybierając jego zakończenie na dotychczasowych zasadach. Potrzeba dostosowania indywidualnych warunków pracy i płacy powódki, jako stanowiąca prawną konsekwencję wypowiedzenia przez pozwanego ZUZP z 1999 r. i wprowadzenia w to miejsce nowego ZUZP z 2014 r., podyktowana była redukcją przez pracodawcę potencjalnych obciążeń z tego tytułu, z zatem poprawą jego kondycji ekonomicznej przez wzrost możliwości finansowych na przyszłość - wpisując się w proces restrukturyzacji zatrudnienia, polegający na

modyfikacji dotychczasowych warunków, na jakich oparte były stosunki pracy w pozwanym przedsiębiorstwie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie sposób przyjąć, by w okolicznościach niniejszej sprawy rozwiązanie przez powódkę stosunku pracy w wyniku nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego nie było elementem restrukturyzacji prowadzonej w pozwanym przedsiębiorstwie. Ostatecznie rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę podyktowane było bowiem zachodzącą po stronie pracodawcy koniecznością ekonomiczną, rozumianą jako przyjęcie określonej naprawczej strategii zarządczej pozwanego przedsiębiorstwa, przejawiającej się na płaszczyźnie stosunków pracy stosowaniem instrumentów służących, z jednej strony, bezpośredniej redukcji zatrudnienia, z drugiej zaś, wdrożeniem procesu zainicjowanego wypowiedzeniem ZUZP z 6 września 1999 r., który pociągał za sobą konieczność modyfikacji indywidualnych stosunków pracy w trybie porozumień bądź wypowiedzeń zmieniających. Wprawdzie zasadniczym celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla kontynuacji zatrudnienia, lecz rozwiązanie stosunku pracy jest ewentualnym, przewidzianym prawnie skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, przez co wymaga ochrony z uwagi na przypisany wypowiedzeniu zmieniającemu jednostronny charakter i wymaganą w tym zakresie dobrowolną zgodę pracownika. Nie można więc uznać, że okoliczność rozwiązania z powódką umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez nią proponowanych przez pozwanego warunków pracy i płacy, nie zaś w wyniku definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, skutkowało nienależnością dochodzonego roszczenia. Tym bardziej, że w związku z tym zdarzeniem pracodawca wypłacił powódce odprawę wynikającą z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, której przesłanką jest rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika. Trudno zatem podzielić tezę, że sytuacja prawna powódki, z związku z brakiem jej zgody na podjętą przez pozwanego próbę zmniejszenia zakresu świadczeń związanych dotychczas ze stosunkiem pracy, kształtować się miała mniej korzystnie, niż pracowników otrzymujących wypowiedzenia definitywne, skoro rozwiązanie stosunku pracy powódki nastąpiło, a

do jego ustania doszło w wyniku kolejnych etapów prowadzonej przez pozwanego restrukturyzacji zatrudnienia.

Konkludując, Sąd Apelacyjny stwierdził, że roszczenie powódki zasługuje na ochronę, jako odpowiadające treści art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r. i winno zostać zasądzone stosownie do postanowień art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c tego aktu. Natomiast rozstrzygając o żądanych przez skarżącą odsetkach od należnej odprawy pieniężnej, Sąd drugiej instancji uznał, że pozwany pozostawał w zwłoce z realizacją spornej odprawy od dnia 28 lutego 2015 r., to jest od upływu terminu oznaczonego przez powódkę w pisemnym wezwaniu do zapłaty. Jednocześnie Sąd Apelacyjny wziął pod uwagę, że w okresie objętym żądaniem odsetkowym, od 1 stycznia 2016 r., zaczęły obowiązywać nowe zasady ustalania ich wysokości. Stąd też, z uwagi na zmianę brzmienia art. 481 § 1 i 2 k.c., wysokość odsetek oznaczono odrębnie: za okres od 28 lutego 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. (odsetki ustawowe) oraz za okres po 1 stycznia 2016 r. (odsetki ustawowe za opóźnienie).

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną w części, to jest w zakresie punktów I, III i IV.

Skargę kasacyjną oparł na naruszeniu prawa materialnego: art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r., przez błędną wykładnię i uznanie, że powódce przysługuje odprawa przewidziana w powołanym powyżej przepisie ZUZP, mimo że nie zostały spełnione przesłanki warunkujące przyznanie tego świadczenia, gdyż do rozwiązania z A. W. umowy o pracę nie doszło w wyniku zmian, o których mowa w art. 245 ust. 2 ZUZP, czyli restrukturyzacji, podziału, likwidacji P., reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, a nadto o zasądzenie na jego rzecz od powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego,

w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem uzasadniony jest zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Analizę prawidłowości zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia wypada rozpocząć od przypomnienia, że przedmiotem sporu jest roszczenie powódki A.W. skierowane przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu Państwowemu „P. (...)” z siedzibą w W. o zapłatę odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w następstwie restrukturyzacji przedsiębiorstwa, wywodzone z art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 r. Zgodnie z tym przepisem, pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w wyniku restrukturyzacji, podziału, likwidacji P., reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa, przysługuje odprawa w wysokości trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w P. wynosi ponad 10 lat. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, restrukturyzacja przedsiębiorstwa stanowi odrębną od pozostałych, samodzielnie przesłankę nabycia prawa do przedmiotowego świadczenia, do której - w przeciwieństwie do wymienionej w przepisie reorganizacji - nie odnosi się dodatkowe wymaganie dotyczące zwalniania pracowników w jej następstwie. Sama zaś restrukturyzacja oznacza rozciągnięty w czasie proces naprawczy, zmierzający do poprawy efektywności ekonomicznej przedsiębiorstwa, w ramach którego zarządzający podmiotem dysponuje szerokim zakresem instrumentów, które w bezpośrednim ujęciu służą redukcji kosztów związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą; w tym wypadku szeroki zakres pojęcia restrukturyzacji ogranicza się do kwestii zatrudnienia. Restrukturyzacja zatrudnienia podyktowana była zachodzącą po stronie pracodawcy koniecznością ekonomiczną, rozumianą jako przyjęcie określonej naprawczej strategii zarządczej pozwanego przedsiębiorstwa, przejawiającej się na płaszczyźnie stosunków pracy stosowaniem instrumentów

służących, z jednej strony, bezpośredniej redukcji zatrudnienia, z drugiej zaś, wdrożeniem procesu zainicjowanego wypowiedzeniem ZUZP z 6 września 1999 r., który pociągał za sobą konieczność modyfikacji indywidualnych stosunków pracy w trybie porozumień bądź wypowiedzeń zmieniających. Wypowiedzenie ZUZP z 6 września 1999 r. prowadziło do redukcji obciążeń pozwanego z racji przyszłych, hipotetycznie możliwych roszczeń pracowniczych, choćby z tytułu przewidzianych do tej pory w stosunkach pracy odpraw pieniężnych. W ocenie Sądu drugiej instancji, wypowiedzenie przez pracodawcę ZUZP z 6 września 1999 r. było zatem jednym z narzędzi restrukturyzacji zatrudnienia, który należy postrzegać jako proces toczący się równolegle do ograniczonej czasowo redukcji etatów (Program Dobrowolnych Odejść), a którego immanentnym i finalnym etapem było dostosowywanie indywidualnych warunków zatrudnienia do zmienionej sytuacji prawnej w przedsiębiorstwie. Zmiana na niekorzyść pracowników postanowień układu zbiorowego pracy (choćby przez utratę prawa do odprawy pieniężnej) aktualizowała przy tym po stronie pracodawcy wynikający z art. 42 k.p. obowiązek prawny dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających, po wyczerpaniu procedury porozumień zmieniających. Zatem także dostosowanie indywidualnych warunków pracy i płacy powódki, jako stanowiące prawną konsekwencję wypowiedzenia przez pozwanego ZUZP z 1999 r. i wprowadzenia w to miejsce nowego ZUZP z 2014 r., wpisuje się w opisany wyżej proces restrukturyzacji zatrudnienia.

Nie kwestionując zaprezentowanego w motywach zaskarżonego wyroku sposobu interpretacji pojęcia restrukturyzacji zatrudnienia i jej instrumentów, należy zadać pytanie, czy prowadzenie przez pozwanego restrukturyzacji, której elementem była zmiana zakładowego prawa płacowego i odejście w nim od odpraw pieniężnych przewidzianych w art. 245 ust. 2 pkt 2 ZUZP z 6 września 1999 r., samo w sobie stanowiło wystarczającą przesłanką do uzyskania prawa do spornego świadczenia. Odpowiedź jest negatywna.

Nieuprawnione jest założenie, że przyznanie prawa do odprawy pieniężnej na podstawie powołanego przepisu było niezależne od okoliczności indywidualnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, gdyż wystarczający miałyby być już tylko czasowy związek ustania zatrudnienia z prowadzoną w przedsiębiorstwie

restrukturyzacją, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w wyniku tego procesu. Przeciwno słuszności takiej tezy przemawia całościowa analiza unormowania art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r. Zaskarżone rozstrzygnięcie oparte jest na szerokim ujęciu restrukturyzacji w znaczeniu głównie faktycznym i tak też ogólnie wyrażanej przyczynie ustania konkretnego stosunku pracy. Wprawdzie strony ZUZP z 6 września 1999 r. nie określiły (nie zdefiniowały) pojęcia restrukturyzacji, jednak jej znaczenie na pewno nie może być oderwane od celu regulacji zawartej w art. 245 ust. 2 ZUZP.

Przechodząc do analizy treści art. 245 ZUZP z 6 września 1999 r., godzi się zauważyć, że przepis ten zawierał regulację, której głównym celem było utrzymanie stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwie, a dopiero gdy to nie było możliwe, wówczas pracownikowi przysługiwała odprawa w odpowiedniej wysokości. Wszak przed zwolnieniami pracowników partnerzy społeczni mieli obowiązek dokonać przeglądu stanowisk pracy w celu znalezienia możliwości zatrudnienia dla osób zagrożonych rozwiązaniem stosunku pracy, a przegląd odnosił się do ogółu pracowników, czyli bez względu na ich przynależność związkową (art. 245 ust. 2 pkt 1). Po wtóre, w samym układzie przewidziano możliwość zmiany pracownikowi dotychczasowego stanowiska pracy na stanowisko o niższym wynagrodzeniu, jeśli przy tym pracownik był członkiem zakładowej organizacji związkowej lub nie będąc jej członkiem zwrócił się do tejże organizacji o reprezentowanie jego interesów, wówczas strona związkowa partycypowała w ustaleniu wysokości nowego wynagrodzenia. Zatem zaistnienie u pozwanego pracodawcy którejś z sytuacji opisanych hipotezą normy art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r. nie oznaczało jeszcze powstania prawa pracownika do odprawy wymienionej dopiero w punkcie 3 tego przepisu. Sporne świadczenie osłonowe przysługiwało pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, którego pracodawca zasadniczo powinien dokonać po wyczerpaniu przewidzianej w punktach 1 i 2 powołanego przepisu procedury zmierzającej do zapewnienia kontynuacji stosunku pracy. Prawo do odprawy miało więc uzasadnienie przyczynowe, gdyż nie każdy pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę, nabywał uprawnienia do tego świadczenia, lecz tylko ten, z którym rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian określanych w art. 245 ust. 2 ZUZP jako przypadek szczególny. Wreszcie art. 245 ust. 2 pkt 4

ZUZP z 6 września 1999 r. stanowił, że prawo do odprawy nie przysługiwało pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy w trybie 23¹ § 4 i 5 k.p., co dodatkowo potwierdza kauzalne uzasadnienie odprawy, gdyż przyjęto utrzymanie przez pracownika zatrudnienia nawet po zmianie podmiotowej w stosunku pracy (*ex lege* – art. 23¹ k.p.). Celem omawianej regulacji układowej było zatem przyznanie pracownikom ochrony w postaci odprawy pieniężnej na czas po rozwiązaniu stosunku pracy w razie zaistnienia któregoś ze szczególnych przypadków wymienionych w art. 245 ust. 2 ZUZP, implikującego utratę zatrudnienia. W konsekwencji nieuprawnione jest wnioskowanie, że skoro tylko w przypadku reorganizacji prawo do odprawy zależało od będącego jej skutkiem zwolnienia pracownika, to taki warunek przyczynowy nie odnosi się już do restrukturyzacji. Jeżeli Sąd Apelacyjny przyjmuje, że restrukturyzację należy rozumieć szeroko, to w aspekcie spornego prawa jej znaczenie można oceniać tylko jako przyczynę bezpośrednią, czyli powodującą ustanie indywidualnego stosunku pracy. Takie zawężenie związku przyczynowego uzasadnia wyrażenie „w wyniku” użyte w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP (*„Pracownikom z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian o których mowa w ust. 2 przysługuje odprawa ... ”*). Błędny jest zatem pogląd, że art. 245 ust. 2 pkt ZUZP z 6 września 1999 r. określa prawo do odprawy tylko ze względu na samą restrukturyzację przedsiębiorstwa, rozumianą jako całościowy proces zmierzający do poprawy efektywności jego działania. Dla nabycia uprawnień do spornego świadczenia nie wystarcza bowiem ustanie zatrudnienia w okresie restrukturyzacji ani stwierdzenie, że zmiany w zakładowym prawie płacowym były elementem tego procesu, lecz ustalenie, że prowadzona przez pozwanego pracodawcę restrukturyzacja była przyczyną rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem.

Bez wpływu na wykładnię pojęcia restrukturyzacji i ocenę jej faktycznego znaczenia nie pozostaje też stanowisko strony społecznej (związkowej). Wszak w dniu 30 września 2014 r. pozwany zawarł z organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem przez pracodawcę w dniu 10 marca 2014 r. ZUZP z 6 września 1999 r. i zawarciem nowego ZUZP z 12 września 2014 r. Przyczyną zawarcia porozumienia była potrzeba dostosowania indywidualnych

warunków pracy i płacy załogi przedsiębiorstwa do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP z 6 września 1999 r. i konieczności wprowadzenia do umów o pracę nowych warunków, wynikających z ZUZP z 12 września 2014 r. Uzgodniono, że po wypowiedzeniu ZUZP z 1999 r. uzasadnione jest wprowadzenie nowego ZUZP z 2014 r., ale już bez odprawy pieniężnej na wypadek restrukturyzacji. Ponadto, w zawartym przez pozwanego z organizacjami związkowymi w dniu 12 września 2014 r. Pakcie Gwarancji Zatrudnienia postanowiono, że dalsze zatrudnienie pracowników na zmienionych warunkach łączyć się będzie z trzyletnią gwarancją trwałości stosunków pracy do 2017 r. Rozstrzygając spór o przedmiotową odprawę nie można więc było ograniczyć się do analizy treści ZUZP z 6 września 1999 r. i stwierdzenia faktu jego wypowiedzenia. Nowy ZUZP z 2014 r., a także wspomniany Pakt Gwarancji Zatrudnienia, uzgodnione ze związkami zawodowymi, były odpowiedzią pracodawcy i strony społecznej na dotychczasową sytuację.

Uprawniona jest zatem teza, że prawo do odprawy pieniężnej, łącznie w art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r. z restrukturyzacją przedsiębiorstwa ujmowaną przez strony Układu jako przypadek szczególny, nie wynikało z tego, że przedsiębiorstwo prowadziło restrukturyzację, lecz z tego, że ta restrukturyzacja była zasadniczą przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

Godzi się 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 przewidywałaby 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.

Restrukturyzacja nie ograniczała pozwanego w zarządzaniu przedsiębiorstwem, w tym w podejmowaniu zwykłych decyzji związanych z zatrudnieniem. Tak należy ujmować wypowiedzenia zmieniające, które otrzymali pracownicy niegodzący się na zawarcie porozumień zmieniających. Wypowiedzenie zmieniające wymaga ochrony, gdy nie jest zasadne lub gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. A. W. nie wniosła odwołania od wypowiedzenia, czyli nie zakwestionowała zgodności tej czynności z art. 42 k.p. w związku z art. 45 k.p. oraz art. 241¹³ § 2 k.p. Powódka przed wypowiedzeniem zmieniającym nie nabyła prawa do odprawy na podstawie art. 245 ZUZP 1999 r. i pozwany nie pozbawiał jej takiego świadczenia, lecz tylko dokonał wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, które było konieczne dla wprowadzenia nowego ZUZP z 2014 r.

Warto przypomnieć, że uregulowaną w art. 42 k.p. instytucją wypowiedzenia zmieniającego można objąć zarówno warunki pracy i płacy, jak i jeden z tych elementów treści stosunku pracy. 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, OSNCP 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 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 (na przykład w zakresie prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy)

wykraczających ponad standardy wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących (Kodeksu pracy), a gwarantowanych dotychczas obowiązującymi u tego pracodawcy unormowaniami wewnątrzzakładowymi lub postanowieniami 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).

Nie można 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. Wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy uzależnione jest zatem od woli obydwu stron tego stosunku. Nieuprawnione jest więc stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym. Skoro, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, także tych wymienionych jako szczególne przypadki w art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r. Rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim operuje powyższe unormowanie układowe, 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, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Zasadniczo trudno 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. Nie można więc w każdym przypadku dokonywania takich właśnie zmian treści stosunku pracy (to jest w okolicznościach opisanych hipotezą normy zawartej w przepisie art. 214¹³ § 2 k.p.) twierdzić, że w razie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę jest skutkiem zmiany zakładowych przepisów płacowych, będącej instrumentem restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Konieczna jest indywidualna analiza okoliczności rozwiązania konkretnego stosunku pracy.

Należy zatem zadać pytanie, czy w niniejszej sprawie celem wypowiedzenia zmieniającego było dostosowanie warunków pracy i pracy powódki do wynikających z nowego ZUZP z 2014 r. i kontynuowanie zatrudnienia u pozwanego, czy też definitywne rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy. Trzeba przy tym podkreślić, że skoro jedynie 51 osób odmówiło przyjęcia nowych warunków pracy i płacy z ponad 1.150 pracowników objętych zmianą warunków zatrudnienia w wyniku wypowiedzenia starego i wprowadzeni w życie nowego ZUZP, to przeczy to tezie o masowości odejść z przedsiębiorstwa, zwłaszcza, że w przypadku wspomnianych 51 stanowisk pracy pracodawca podjął działania zmierzające do zatrudnienia nowych pracowników i także na miejsce służbowe powódki została przyjęta inna pracownica.

Godzi się zauważyć, że tak samo jak u pozwanego zmieniało się zakładowe prawo płacowe, to tak samo zmieniało się znaczenie restrukturyzacji, a ściślej to, co może być ujmowane jako restrukturyzacja. Restrukturyzacja jest pojęciem zakładowego prawa płacowego, choć nie została w nim zdefiniowana w art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r., a prócz tego jest to przede wszystkim sytuacja faktyczna. W takim ujęciu inna była sytuacja w pierwszej połowie 2014 r., w tym w związku z wprowadzonym Programem Dobrowolnych Odejść, i inna była sytuacja w drugiej połowie tego roku w związku z nowym prawem płacowym i regulaminem organizacyjnym. Przed dokonaniem powódce wypowiedzenia zmieniającego przeprowadzono istotne zmiany w strukturze przedsiębiorstwa, w tym polegające na ograniczeniu zatrudnienia. Bezspornym jest, że zmiany te nie obejmowały stanowiska pracy A. W. Z poczynionych przez Sądy obu instancji i z mocy art. 398¹³

§ 2 k.p.c. wiążących dla Sądu Najwyższego ustaleń wynika, że między 1 lipca 2014 r. a 1 stycznia 2015 r. struktura organizacyjna biura handlowego pozwanego nie uległa żadnej zmianie, a także nie stanowiła reorganizacji powodującej konieczność zwolnienia pracowników. Jednostka ta w dalszym ciągu funkcjonowała w przedsiębiorstwie, była nadal podzielona na trzy działy, a te z kolei - na takie same jak dotychczas zespoły. Zatem zarówno komórka organizacyjna, w której zatrudniona była A.W., jak i jej stanowisko pracy pozostały niezmienione, a po rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę w miejsce powódki przyjęto inną osobę. Z porównania warunków zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym z treścią pisma pozwanego z 17 czerwca 2013 r. ustalającego warunki płacy powódki wynika, że stanowisko i czas pracy A.W. pozostały niezmienione, tak jak XII kategoria zaszeregowania i stawka płacy zasadniczej, która w nowo zaproponowanych warunkach wynosiła nadal 6.249,00 zł. Faktycznie doszło do zastąpienia dodatku funkcyjnego (art. 46 ZUZP z 6 września 1999 r.) dodatkiem zadaniowym wynoszącym do 40% płacy zasadniczej, który miał być przyznawany za dodatkowe zadania poza zakresem obowiązków (art. 8 i 12 ZUZP z 12 września 2014 r.) - jednak powódka nie była uprawniona do dodatku funkcyjnego. Nie zmieniły się także na niekorzyść powódki warunki przyznawania dodatku za staż pracy, co wynika z porównania postanowień art. 13 ZUZP z 12 września 2014 r. z art. 98 ZUZP z 6 września 1999 r. oraz zasady przyznawania nagrody jubileuszowej - w nowym ZUZP gwarantowały nagrodę już po 5 latach pracy (art. 16), a w ZUZP z 6 września 1999 r. dopiero po 25 latach pracy (art. 99), przy czym w obu układach nagroda wynosiła 300% płacy zasadniczej. Nadto, z uwagi na zawarcie Paktu Gwarancji Zatrudnienia, nowe warunki zatrudnienia wiązały się dla powódki z gwarancją pracy przez najbliższe 3 lata, czego nie przewidywał dotychczasowy ZUZP. Poza utratą spornej odprawy nowe warunki były więc korzystniejsze niż dotychczasowe.

W świetle powyższych ustaleń uprawniona jest konkluzja, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia A. W. warunków pracy i płacy było dążenie pracodawcy do dostosowania tych warunków do zmienionych wskutek wypowiedzenia dotychczasowego ZUZP z 1999 r. i zastąpienia go ZUZP z 2014 r. nowych, wewnątrzzakładowych przepisów płacowych. Skoro zatrudniająca powódkę

komórka organizacyjna – biuro handlowe - nie została poddana istotnym przeobrażeniom strukturalnym, a stanowisko pracy powódki dalej funkcjonowało w niezmienionej postaci i nie było zagrożone likwidacją, czego dowodem jest przyjęcie innego pracownika w miejsce powódki po jej odejściu z przedsiębiorstwa, to trudno podzielić tezę, że przyczyną rozwiązania łączącej strony umowy o pracę była przeprowadzana przez pozwanego restrukturyzacja zatrudnienia, której elementem były wypowiedzenia zmieniające dokonane w wyniku wypowiedzenia ZUZP z 6 września 1999 r. Ustanie stosunku pracy było konsekwencją decyzji samej A. W., która nie będąc zagrożona utratą miejsca pracy, mając możliwość dalszego zatrudnienia na tym samym stanowisku i na warunkach płacowych zasadniczo korzystniejszych niż uprzednie, a nadto mając - w ramach zawartego Paktu Gwarancji Zatrudnienia – zapewnioną ochronę trwałości stosunku pracy, zdecydowała się na odejście z przedsiębiorstwa w zamian za dochodzoną w niniejszym procesie wysoką odprawę pieniężną z ZUZP z 1999 r. Podsumowując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że restrukturyzacja zatrudnienia nie była przyczyną zwolnienia powódki z pracy u pozwanego i nie stanowiła faktycznej podstawy do wypłaty spornej odprawy z art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c ZUZP z 1999 r.

Podzielając zarzuty i wnioski kasacyjne, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.