



Sygn. akt I PK 195/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lipca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Leszek Bielecki
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M. D. Ś.
przeciwko B. Spółce Akcyjnej z siedzibą w B.
o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 1 lipca 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 26 kwietnia 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 2. w stosunku do
powódki M. D. Ś. i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w B. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z 26 kwietnia 2018 r. oddalił apelację
skarżącej powódki M. D. Ś. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z 15 lutego 2018 r.

w części oddalającej jej powództwo przeciwko B. S.A. w B. o nakazanie sprostowania świadectwa pracy przez wskazanie, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu przez zakład pracy za wypowiedzeniem na podstawie art. 42 § 3 k.p. w związku z art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz o zasądzenie odprawy pieniężnej w kwocie 12.588,99 zł z odsetkami.

Pozwany pracodawca w styczniu 2017 r. wypowiedział ZUZP i w konsekwencji wręczył wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy wszystkim pracownikom w kraju. Powódka była zatrudniona od 10 września 1979 r., ostatnio jako kierownik działu zatrudnienia i administracji. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu 31 lipca 2017 r. wobec nieprzyjęcia warunków pracy i płacy zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym z 18 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie zmieniające, spowodowane zmianą prawa płacowego, nie było „wyłącznym powodem” zakończenia stosunku pracy. Było współprzyczyną, gdyż powódka mogła przyjąć nowe warunki zatrudnienia. Nowe warunki pracy i płacy nie odbiegały znacząco od dotychczasowych warunków zatrudnienia. Pozwany nie miał na celu redukcji zatrudnienia, a motywy jego działania, zmierzające do nagradzania zaangażowania i rezultatów pracy były zrozumiałe. Chodziło o skorelowanie warunków wynagradzania z efektywnością pracy.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji za aktualne uznał stanowisko judykatury, zgodnie z którym rozwiązanie 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 ustawy z 13 marca 2003 r., jeżeli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione. Potwierdził, że pozwany pracodawca nie dążył do rozwiązania umów o pracę z pracownikami. Zaproponował powódce wyższe wynagrodzenie zasadnicze z określonymi premiami, przy zmodyfikowaniu warunków uzyskania premii. Zmianie uległy też inne uprawnienia, w tym związane z odprawą emerytalną, zachowaniem wynagrodzenia w pełnej wysokości na

wypadek niezdolności do pracy, czy rezygnacją z nagrody jubileuszowej na rzecz nagrody firmowej. Celem zmian było zwiększenie wydajności i wyrównanie szans pracowników z mniejszym stażem. Potrzeby te wynikały z sytuacji zaistniałej na rynku pracy, sprowadzającej się do konieczności zatrudnienia nowych pracowników (...). Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie nie została spełniona przesłanka z art. 1 ust. 1 jak i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych odnosząca się do „konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy”. Nie doszło również do naruszenia prawa unijnego – art. 1 ust. 1 dyrektywy nr 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich donoszących się do zwolnień grupowych. Sąd Okręgowy miał też na uwadze wyroki Trybunału Sprawiedliwości z 11 listopada 2015 r., C-422/14, z 21 września 2017 r., C-149/16 i C-429/16 (...). Powódka 1 października 2017 r. nabyła prawo do emerytury i głównym powodem nieprzyjęcia zaproponowanych jej zmian była utrata odprawy emerytalnej w wysokości 4-miesięcznego wynagrodzenia i z jej punktu widzenia zmiana ta mogła być niekorzystna. Nie odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego i pozbawiła się możliwości zbadania przez Sąd pracy czy wypowiedzenie można uznać za bezskuteczne, niezgodne z przepisami, w tym z ustawą o zwolnieniach grupowych. W myśl nowych zasad wynagradzania w związku z nabyciem przez pracownika prawa do emerytury przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Niekorzystna była też zmiana w postaci utraty uprawnienia zachowania 100% wynagrodzenia w przypadku niezdolności do pracy wskutek choroby. Zmian tych nie można uznać za niekorzystne biorąc pod uwagę wprowadzenie w ich miejsce innych elementów wynagrodzenia. W miejsce nagrody jubileuszowej pracodawca wprowadził „roczną nagrodę firmową”. W konkluzji Sąd stwierdził, że rozwiązanie zatrudnienia spowodowane nieprzyjęciem nowych warunków pracy i płacy wyłącza zakwalifikowanie go jako „zwolnienia” w rozumieniu dyrektywy. Nie było zmiany warunków zatrudnienia, którą obiektywnie można by ocenić jako niekorzystną i rzeczywiście uzasadniającą odmowę jej przyjęcia, dlatego zarzut naruszenia art. 1 ust. 1 dyrektywy nie zasługiwał na uwzględnienie.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie: 1) art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z

pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w zw. z art. 42 § 1 k.p., poprzez niewłaściwe przyjęcie, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy w okresie nieprzekraczającym 30 dni wszystkim pracownikom zatrudnionym u pozwanego z powodu pogarszającej się kondycji finansowej wymagającej zamiany zasad wynagrodzenia, nie obligowało pozwanego do procedury stosowanej przy zwolnieniach grupowych; 2) art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady 98/59/WE (Dz.U.UE. Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 03, s. 327) z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych poprzez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że w przedmiotowym stanie faktycznym rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami (w tym z powódką) poprzez wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie mieści się w pojęciu „zwolnienia” w rozumieniu prawa wspólnotowego użytym w dyrektywie.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają jej wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Nie można pominąć wyroków Sądu Najwyższego z 10 października 2019 r., I PK 196/18; z 3 grudnia 2019 r., I PK 194/18; z 9 stycznia 2020 r., I PK 197/18, I PK 199/18, I PK 200/18 i z 1 lipca 2020 r., I PK 198/18 w których w podobnych sprawach uwzględniono takie same zarzuty skarg kasacyjnych byłych pracowników pozwanego, wskazując na brak dostatecznego i właściwego wyjaśnienia ich spraw dla rozstrzygnięcia sporów o odprawy pieniężne na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Uprawnione i uzasadnione jest zatem takie samo rozstrzygnięcie również w tej sprawie, czyli nie tylko z tego względu, że wartością podstawową jest jednolitość orzecznictwa w takich samych stanach faktycznych i prawnych. Jednolitość i stabilność orzecznictwa są w państwie prawa wartością konstytucyjną (art. 1 pkt 1 lit. a ustawy z 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym w związku z art. 2 i art. 183 ust. 1 Konstytucji RP).

W ocenie składu należy podzielić dotychczasową wykładnię przyjętą we wskazanych wyrokach Sądu Najwyższego.

Wykładnia dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych pozwala w określonej sytuacji rozwiązanie umowy o pracę w trybie wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. zaliczyć do zwolnienia grupowego na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wówczas w aspekcie prawa do odpraw znaczenie ma zwolnienie grupowe, czyli również w rozumieniu polskiej ustawy. Badanie indywidualnej zasadności odmowy propozycji nowych warunków zatrudnienia nie jest konieczne, gdy rozwiązanie w tym trybie może być ujmowane w ramach zwolnienia grupowego.

W akapicie drugim art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 przewidziano, że do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) akapitu pierwszego („*zwolnienia grupowe*”) jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem, że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 21 września 2017 r., Halina Socha i inni, C-149/16 odnośnie do pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, odwołując się do wyroku z 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14, wyjaśnił, że dyrektywę tę należy interpretować w ten sposób, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres tego pojęcia (pkt 25). W sytuacji przeciwnej - dokonania przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika nieznacznej zmiany istotnego elementu umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem lub zasadniczej zmiany nieistotnego elementu owej umowy z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem - nie może zostać ono zakwalifikowane jako „zwolnienie” w rozumieniu tej dyrektywy (pkt 26). Natomiast rozwiązanie umowy o pracę w

następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika zmiany takiej jak ta zaproponowana w wypowiedzeniu zmieniającym (którą Trybunał uznał za nieistotną) należy zakwalifikować jako zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi tej dyrektywy, a zatem należy je uwzględnić przy obliczaniu całkowitej liczby dokonanych zwolnień (pkt 28). Tezy te zostały powtórzone w wyroku z dnia 21 września 2017 r., M. C. i inni, C-429/16 - odpowiednio w pkt. 28 i 31. W powołanych wyrokach Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że: art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, iż pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w rzeczonym art. 2, jeżeli ma zamiar dokonać jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która - w razie odmowy przyjęcia przez tych pracowników - skutkuje ustaniem stosunku pracy, w zakresie, w jakim spełnione są przesłanki przewidziane w art. 1 ust. 1 tej dyrektywy, co powinien ustalić sąd odsyłający (sprawa C-149/16) oraz (podobnie), że art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady nr 98/59/WE z 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). Choć przywołane wyżej wyroki dotyczyły wprost obowiązku konsultacyjnego z art. 2 dyrektywy 98/59, to przedstawione w nim wypowiedzi definiują również pojęcie „zwolnień grupowych” z tej dyrektywy, skoro obowiązek konsultacyjny przewidywany jest w przypadku takich właśnie zwolnień (konieczność

przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w art. 2 dyrektywy 98/59, oznacza automatycznie nadanie zwolnieniom przymiotu zwolnień grupowych i odwrotnie).

Trybunał podkreślił rozróżnienie pojęć „zwolnienie” i „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę” użytych odpowiednio w akapicie pierwszym i drugim art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/58, przy czym zwolnienia w ścisłym tego słowa znaczeniu (w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a dyrektywy 98/59) to te, do których doszło w wyniku nieprzyjęcia niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę, natomiast inne formy wygaśnięcia umowy o pracę to rozwiązania stosunków pracy, do których doszło na skutek odmowy przyjęcia nieznacznej zmiany istotnego bądź zmiany nieistotnego elementu umowy o pracę i które uwzględnia się w liczbie zwalnianych pracowników w przypadku, gdy w podmiocie zatrudniającym nastąpiło minimum pięć zwolnień w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a dyrektywy 98/59, co zostało wyjaśnione w powołanym wyroku C-422/14, w którym Trybunał stwierdził, że w celu ustalenia, czy ma miejsce „zwolnienie zbiorowe” w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a dyrektywy 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. W wyroku tym (C-422/14) podkreślono też, że z art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 98/59 można wywnioskować, iż 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”. Oznacza to, że rozróżnienie pojęć: „zwolnienie” (powiązanego z nieprzyjęciem niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę) i „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę” (powiązane z nieprzyjęciem nieznacznej zmiany istotnego bądź zmiany nieistotnego elementu umowy o pracę) ma znaczenie na gruncie definicji „zwolnienia grupowego” w rozumieniu dyrektywy 98/59. Trybunał włączył do tego pojęcia nie tylko „zwolnienia” w znaczeniu ścisłym, lecz także „inne formy wygaśnięcia (zakończenia) umowy o pracę” - w sytuacji, gdy liczba zwolnień w znaczeniu ścisłym wynosi co najmniej pięć. Inaczej rzecz ujmując,

wypowiedzenie zmieniające dokonane w warunkach opisanych w wyrokach C-429/16 i C-149/16 (pozwalających na wliczenie do liczby zwalnianych pracowników także i tych, których stosunek pracy ustał w wyniku innej formy zakończenia umowy o pracę) objęte jest w prawie unijnym pojęciem „zwolnienie grupowe”.

Tak więc w myśl wykładni Trybunału, rozwiązanie stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych zmian warunków zatrudnienia o charakterze nieistotnym (kwalifikowane jako „inna forma wygaśnięcia/zakończenia umowy o pracę” z akapitu drugiego art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59) wchodzi w ramy zwolnienia grupowego, o którym mowa w art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59, jeżeli we wskazanych w nim limitach osób zwolnionych w przepisany okresie doszło do co najmniej pięciu zwolnień w rozumieniu akapitu drugiego art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59. W taki sam sposób należy rozumieć pojęcie „zwolnienia grupowego” z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, co oznacza, że jeżeli w wymaganej prawem krajowym puli zwolnionych pracowników co najmniej pięciu z nich zwolniono za wypowiedzeniem definitywnym lub w wyniku nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego wprowadzającego niekorzystną dla pracownika zasadniczą zmianę istotnych elementów jego umowy o pracę, to zwolnienie pozostałych z nich następuje również w ramach „zwolnienia grupowego”. To z kolei oznacza, że nie ma w tym przypadku znaczenia czy przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, istotne natomiast jest to, że przyczyna ta wystąpiła. Wypowiedzenia zmieniającego dokonuje bowiem pracodawca, tzn. inicjuje je i bez tej czynności pracodawcy nie może dojść do rozwiązania stosunku pracy a jedynie wystąpienie skutku rozwiązującego nie zależy od woli pracodawcy.

Należy zatem stwierdzić, że w przypadku podejmowania przez pracodawcę decyzji o dokonaniu wypowiedzeń zmieniających wobec większej liczby pracowników zachodzi konieczność zbadania, czy w podmiocie zatrudniającym nastąpiło minimum pięć zwolnień w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, czyli wypowiedzeń definitywnych lub rozwiązań stosunków pracy na skutek nieprzyjęcia przez pracownika znaczącej zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy. Dopiero bowiem w takiej sytuacji aktualizuje się obowiązek wliczenia do liczby zwalnianych pracowników także tych, wobec których

zastosowano wypowiedzenia zmieniające kwalifikowane jako inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, o jakich mowa w art. 1 ust. 1 akapicie drugim tej dyrektywy. Natomiast jeśli mimo przeprowadzenia przez pracodawcę jednostronnej zmiany warunków wynagradzania wobec znacznej liczby, a nawet wszystkich zatrudnionych pracowników, nie doszło do chociaż pięciu „prawdziwych” zwolnień, to jest tych wymienionych w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, to nie może być mowy o zwolnieniu powodów w ramach zwolnień grupowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2019 r., II PK 283/17, OSNP 2019 nr 10, poz. 119), a wtedy w grę wchodzi art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Niewyjaśnienie powyższych okoliczności i niepoczynienie stosownych ustaleń przez Sądy orzekające w sprawie powoduje, że brak jest pełnej podstawy faktycznej, pozwalającej na prawidłową subsumcję prawa materialnego mającego zastosowanie w rozstrzygnięciu sporu. W pierwszej bowiem kolejności ustalić należy, czy wypowiedzenie zmieniające złożone powodce nastąpiło w ramach zwolnień grupowych (czy było chociaż pięć zwolnień w znaczeniu ścisłym), wtedy bowiem nie miałaby znaczenia ocena, czy zaproponowane jej zmiany zatrudnienia miały charakter istotny czy nieistotny. Znaczne obniżenie wysokości odprawy emerytalnej w stosunku do pracowników zbliżających się do wieku emerytalnego, może być kwalifikowane jako zasadnicza zmiana istotnych elementów umowy o pracę (por. też sprawy ze skarg kasacyjnych D. P. , T. N. , J. C.).

Potwierdził się zatem zarzut błędnej wykładni art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59, bowiem Sąd drugiej instancji nie uchwycił istoty wypowiedzi Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w przywołanych wyrokach, wprowadzie rozstrzygającej o obowiązku konsultacyjnym, ale także odnoszącej się *per se* do definicji „zwolnienia grupowego.”

Mając powyższe na uwadze, z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.