



Sygn. akt I PK 199/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 stycznia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa D. P.
przeciwko B. Spółce Akcyjnej w B.
o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 stycznia 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 10 maja 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt II w stosunku do D. P. i
sprawę w tym zakresie przekazuje Sądowi Okręgowemu w B. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

D. P., W. J. i M. L. domagali się sprostowania świadectw pracy przez
wskazanie, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu na podstawie art. 42 § 3 k.p. w

związku z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jak również zasądzenia odprawy pieniężnej.

W odpowiedzi na złożone pozwy B. Spółka Akcyjna z siedzibą w B. wniosła o odrzucenie pozwów w częściach odnoszących się do żądania zasądzenia odpraw.

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z dnia 27 lutego 2018 r. oddalił powództwa. Sąd ten ustalił, że u pozwanej obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty w dniu 12 kwietnia 1994 r. Na mocy oświadczenia z dnia 31 stycznia 2017 r. pozwana wypowiedziała układ zbiorowy pracy. Czynność ta spowodowała, że pracodawca wręczył wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy wszystkim swoim pracownikom, w tym powodom. Pozwana zawiadomiła organizacje związkowe reprezentujące jego pracowników o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę.

Powódka D. P. była zatrudniona od 1 sierpnia 1976 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnia płaca zasadnicza powódki wynosiła 3.350 zł plus premia i dodatkowe wynagrodzenie wynikające z Układu Zbiorowego Pracy. Jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2017 r. na skutek nieprzyjęcia warunków pracy płacy zaproponowanych przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym warunki umowy o pracę z dnia 14 kwietnia 2017 r. Powódce zaproponowano w miejsce wypowiedzianych warunków pracy i płacy następujące warunki pracy i płacy: wynagrodzenie zasadnicze 3.400 zł brutto miesięcznie, roczną nagrodę firmową, premię podstawową, premię zadaniową, premię za dyspozycyjność - zgodnie z zasadami obowiązującymi w B. S.A. stanowiącymi załącznik do wypowiedzenia.

W. J. był zatrudniony od dnia 20 lutego 1989 r. Ostatnia jego płaca zasadnicza wynosiła 14,20 zł/godz. brutto plus premia i dodatkowe wynagrodzenie wynikające z Układu Zbiorowego Pracy. Jego stosunek pracy rozwiązał się w dniu 31 lipca 2017 r. na skutek nieprzyjęcia przez powoda warunków pracy i płacy. Powodowi zaproponowano stawkę 15,20 zł/godz. brutto miesięcznie, roczną nagrodę firmową, premię podstawową, premię zadaniową, za obsługę codzienną samochodu dostawczego, wózka widłowego 8,00 zł/dzień, za obsługę codzienną autobusu 10,00 zł/dzień, za obsługę codzienną pojazdu ciężarowego 15,00 zł/dzień,

za obsługę codzienną węzła betoniarskiego i ładowarki na węźle 23,00 zł/dzień, za obsługę codzienną pomy do betonu 24,00 zł/dzień, za obsługę codzienną sprzętu ciężkiego 25,00 zł/dzień, premię za dyspozycyjność - zgodnie z zasadami obowiązującymi w B. S.A. stanowiącymi załącznik do wypowiedzenia.

Powód M. L. był pracownikiem pozwanej spółki do dnia 31 lipca 2017 r. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek nieprzyjęcia przez powoda warunków pracy i płacy zaproponowanych przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym warunki umowy o pracę z dnia 18 kwietnia 2017 r. Powodowi zaproponowano w miejsce wypowiedzianych warunków pracy i płacy następujące warunki: wynagrodzenie zasadnicze 15,70 zł/godz. brutto, dodatek za pracę w warunkach szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych, dodatek dojazdowy, roczną nagrodę firmową, premię podstawową, premię zadaniową, premię za dyspozycyjność - zgodnie z zasadami obowiązującymi w B. S.A. stanowiącymi załącznik do wypowiedzenia.

Wypowiedzenia zmieniające wręczone powodom objęły wszystkie warunki pracy i płacy wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 12 kwietnia 1994 r., zmienionego protokołami dodatkowymi nr 1-7, w zakresie następujących warunków: wynagrodzenia zasadniczego, całości postanowień Układu Zbiorowego Pracy B. S.A. w tym wszystkich składników, zasad i form wynagradzania w nim określonych. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano wypowiedzenie przez pracodawcę wyżej wymienionego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w ostatnich dwóch latach kondycja finansowa pozwanej spółki była dobra. Spółka wykazuje zyski na koniec roku obrotowego. Wypowiedzenie przez pozwanego pracownikom warunków umowy o pracę związane było z wysokimi kosztami pracy, niewspółmiernymi do wydajności pracy. W nowych warunkach zdecydowano się w związku z tym położyć nacisk na efektywność, wydajność, zaangażowanie, oszczędność, stworzyć system bardziej motywujący. Na spotkaniach z przedstawicielami związków podkreślano, że budżet na wynagrodzenia pozostanie ten sam tylko wolą pracodawcy jest rozdysponowywać go w inny sposób, położyć nacisk na elementy motywacyjne premie zależne od zaangażowania, wyniku na kontrakcie, dyspozycyjności, oszczędności. Zamiarem pozwanego przy zmianach wynagradzania nie było

zmniejszenie zatrudnienia. Deklarowano w pismach do pracowników i związków zawodowych, że pozwany chce utrzymać stan zatrudnienia.

W nowych warunkach wynagradzania dodatki funkcyjne zostały zniesione, ale wartość tych dodatków została dodana do wynagrodzenia zasadniczego co powodowało, że od tego wynagrodzenia były liczone również inne pochodne.

Po wręczeniu wypowiedzeń ze spółki odeszło 51 osób. Nie doszło do zredukowania zatrudnienia ponieważ w miejsce części osób, które nie przyjęły nowych warunków, zatrudniono nowych pracowników, a co do pozostałych miejsc pracy trwa rekrutacja. Powódka D. P. nie przyjęła nowych warunków zatrudnienia, ponieważ z dniem 9 sierpnia 2017 r. przeszła na emeryturę i zgodnie z nowymi warunkami zatrudniania straciła prawo do wyższej odprawy emerytalnej. Powód W.J. nie przyjął nowych warunków zatrudnienia, ponieważ nie akceptował nowych zasad naliczania premii. Ponadto uważał, że stracił również, bo nowe warunki nie przewidują nagrody jubileuszowej - a taką winien dostać za dwa lata - za 40 lat pracy. Powód uznał, że stracił również na przyszłej odprawie emerytalnej. Powód M. L. nie przyjął nowych warunków zatrudnienia, ponieważ w nowych warunkach zatrudnienia nie przewidziano nagrody jubileuszowej - w 2020 r. miał bowiem otrzymać nagrodę za 40 lat pracy. Nowe warunki zatrudnienia nie przewidywały dopłaty do chorobowego przez cały okres niezdolności do pracy, powód nowych warunków nie przyjął również, gdyż nie przewidywały odprawy emerytalnej, a za 5 lat przejście na emeryturę. Powód na "starych warunkach" otrzymałby odprawę w wysokości 4-miesięcznego wynagrodzenia, a według nowych warunków jedynie 1-miesięcznego wynagrodzenia.

Odnosząc się do żądania zasądzenia odprawy pieniężnej Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że analiza art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844, ze zm.; dalej jako "ustawa") prowadzi do wniosku, że świadczenie z art. 8 ustawy przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego „wyłącznych powodem” zakończenia stosunków pracy powodów nie było więc wypowiedzenie warunków umów o pracę. Można je

określić co najwyżej jako współprzyczynę zakończenia stosunku pracy. Powodowie mogli bowiem przyjąć nowe warunki zatrudnienia, a odmowa przyjęcia jest ich oświadczeniem woli zwłaszcza, że zdawali sobie sprawę z konsekwencji nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

Sąd Rejonowy zastrzegł, że dokonał w niniejszej sprawie oceny ogółu okoliczności faktycznych i uznał, że chybiony w niniejszej sprawie był zarzut pełnomocnika powoda, że zaproponowane powodom nowe warunki pracy płacy znacząco odbiegały od dotychczasowych warunków pracy. Sąd Rejonowy podkreślił, że na podstawie dowodów z przesłuchań powodów ustalił, iż nie zapoznali się oni dokładnie z nowymi warunkami zatrudnienia i nie porównali ich z treścią Układu. Z drugiej zaś strony, motywy działania pozwanego, zmierzającego do nagrodzenia zaangażowania i rezultatów pracy, były w ocenie Sądu w pełni zrozumiałe. Co najistotniejsze, pozwany nie miał na celu dokonanie redukcji zatrudnienia, co potwierdza, iż wyłącznym powodem rozwiązania stosunków pracy powodów nie było wypowiedzenie im warunków umów o pracę.

Odnosząc się do żądania sprostowania świadectwa pracy, Sąd Rejonowy podniósł, że powodowie nie wyczerpali trybu „zakładowego” – uprzednio nie zwrócili się do pracodawcy. W tych okolicznościach nie ma możliwości uczynienia zadość żądaniom.

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 10 maja 2018 r. oddalił apelacje powodów. Wskazał, że istotą sporu w niniejszej sprawie było ustalenie czy w sytuacji w jakiej doszło do rozwiązania stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia przez pracowników wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę z uwagi na wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy B. S.A. z dnia 12 kwietnia 1994 r. znajdują zastosowanie przepisy prawa krajowego i unijnego regulujące kwestie rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn ich niedotyczących, a w szczególności czy w rozumieniu tych przepisów przysługuje im prawo do odprawy pieniężnej w myśl art. 8 ustawy. Sąd przywołał treść art. 1 ust. 1 pkt 2 i art. 10 ust. 1 ustawy. Podniósł, że z przepisów tych wynika konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, przy czym w przypadku dokonania zwolnień indywidualnych (art. 10 ustawy) muszą to być wyłączne przyczyny takiego rozwiązania. Zdaniem Sądu ustawa znajduje

zastosowanie również w razie dokonania wypowiedzeń zmieniających. Aktualne jest 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, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione. Dlatego też kluczową kwestią pozostaje ocena, czy dokonane zmiany są na tyle niekorzystne dla pracownika, że uzasadniają obiektywnie odmowę ich przyjęcia, przez co prowadzą do rozwiązania stosunku pracy. O uznaniu zmiany za poważną nie mogą jednak decydować same subiektywne odczucia pracownika o niekorzystnej dla niego zmianie, gdy z obiektywnego punktu widzenia modyfikacje te nadają się do przyjęcia i nie stoją w sprzeczności z interesem pracownika. Tym samym każdorazowo w takich sytuacjach należy indywidualnie rozeznaczyć, czy nowe warunki są na tyle niekorzystne dla pracownika, by uzasadniały odmowę ich przyjęcia. W ocenie Sądu kluczową kwestią pozostaje nie tyle ocena, czy pracownik przyczynił się do zakończenia stosunku pracy z uwagi na nieprzyjęcie nowych warunków pracy i płacy, ale wystąpienie wspomnianej przesłanki konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Zmiana jest bowiem zjawiskiem mającym na celu zastąpienie pewnych okoliczności innymi, przez co zmierza się do kontynuacji danego procesu, ale z uwzględnieniem nowych elementów.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd wyrażany w orzecznictwie, że nie można stawiać znaku równości pomiędzy wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym, bowiem z brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy można wyprowadzić wniosek, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy "koniecznością". Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na

odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy. Rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim operują nim unormowania ustawy, nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy (po zmodyfikowaniu jego treści), a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i/lub płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Zatem owa konieczność występuje w przypadku, gdy pracodawca znajduje się w takiej sytuacji, że niezbędne dla niego staje się rozwiązanie stosunków pracy z pracownikami, celem osiągnięcia zamierzonego efektu. Jakkolwiek w niniejszej sprawie można by uznać, że dokonując wypowiedzeń zmieniających pracodawca chce osiągnąć cel w postaci poprawy kondycji finansowej, to nie można z góry założyć, że działał z zamiarem rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy.

Sąd odwoławczy wskazał, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie dało żadnych podstaw do przyjęcia stanowiska, że pracodawca dążył do rozwiązania z powodami umów o pracę. Wręcz przeciwnie, znane były pracownikom zapewnienia pracodawcy, że nie zmierza on do redukcji zatrudnienia. Przewidziano w budżecie, że finanse przeznaczone dotychczas na wynagrodzenia dla pracowników pozostaną niezmienione, a modyfikacji uległy jedynie zasady ich dysponowania poprzez wprowadzenie elementów motywacyjnych z położeniem nacisku między innymi na zaangażowanie pracownika w procesie świadczonej pracy. W takim stanie rzeczy Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, że w niniejszej sprawie nie została spełniona przesłanka wskazana zarówno w art. 1 ust. 1 jak i art. 10 ust. 1 ustawy odnosząca się do "konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy", bowiem brak było woli pozwanego pracodawcy do rozwiązania z powodami stosunków pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło również do naruszenia przepisów prawa unijnego, a to art. 1 ust. 1 Dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się

do zwolnień grupowych. Sąd odwoławczy wskazał na treść tego przepisu. Odniósł się też do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 listopada 2015r. Pujante Rivera C-422114. Wskazał, że w orzeczeniu tym Trybunał podkreślił, że w celu ustalenia, czy zachodzą "zwolnienia grupowe" kwestię samych zwolnień należy interpretować w ten sposób, że dotyczą one jedynie zwolnień w ścisłym tego słowa znaczeniu, nie zaś wszystkich przypadków rozwiązania umowy o pracę zrównanych ze zwolnieniem. Trybunał przyjął, że według powyższej Dyrektywy w zakres pojęcia "zwolnienia" wchodzi dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem. Powyższy wyrok stał się podstawą wydanych przez Trybunał Sprawiedliwości wyroków z dnia 21 września 2017 r. w których organ ten zajął się pytaniami prejudycjalnymi sądów polskich. Sądy odsyłające zadały pytania prejudycjalne zmierzające do ustalenia, czy wypowiedzenie warunków umowy o pracę dokonywane na podstawie polskich przepisów powinno być poprzedzone przeprowadzeniem szczególnej procedury konsultacji wymaganej przy zwolnieniach grupowych przez prawo krajowe, czyli ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i dyrektywę Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225, s. 16). W obu sprawach będących przedmiotem rozstrzygnięcia Trybunału Sprawiedliwości w wyrokach z 21 września 2017 r., C-149116 (z Wrocławia) i C-429116 (z Łodzi), stan faktyczny był podobny. Będące w trudnej sytuacji finansowej szpitale wręczyły pracownikom wypowiedzenia warunków płacy: w zakresie sposobu liczenia stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej (Wrocław) oraz tymczasowego obniżenia wynagrodzeń o 15% (Łódź). W obu sprawach Trybunał Sprawiedliwości odwołał się do przedstawionego powyżej wyroku C-422114, Pujante Rivera (pkt 55), i orzekł, że art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady nr 98/59/WE należy interpretować w ten sposób, że jednostronną zmianę przez pracodawcę warunków wynagradzania 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 wynagradzania, pod warunkiem spełnienia przesłanek przewidzianych w art.1 wskazanej dyrektywy, czego ustalenie jest zadaniem sądu odsyłającego. W orzeczeniach tych Trybunał Sprawiedliwości przyjął, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika, niemającej zasadniczego znaczenia zmiany istotnego elementu jego 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 uznane za "zwolnienie" w rozumieniu rzeczowej dyrektywy.

Sąd Okręgowy zdał sobie sprawę, że w tych sprawach Trybunał wyraził stanowisko, iż nawet gdyby okoliczności faktyczne uzasadniały przyjęcie, że dane wypowiedzenie zmieniające nie wchodzi w zakres „zwolnienia” zgodnie z przepisami dyrektywy, to rozwiązanie umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika zmiany zaproponowanej w owym wypowiedzeniu zmieniającym należałoby uznać za zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub większej liczby powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 98/59, wobec czego należałoby je uwzględnić przy obliczaniu łącznej liczby dokonanych zwolnień (C-149/16 pkt 28 i C-429/16 pkt 31). Takie sformułowanie sugeruje, że zawsze wypowiedzenie zmieniające jest traktowane jako „zwolnienie”, o którym mowa w akapicie pierwszym art. 1 ust. 1. Wnioskowi temu sprzeciwia się wywód Trybunału Sprawiedliwości o „zasadniczych” zmianach, które należy traktować jako „zwolnienie”. Nie byłby on potrzebny, gdyby każde wypowiedzenie zmieniające o konstrukcji przyjętej w prawie polskim należało traktować jako „zwolnienie”. Przede wszystkim niczemu nie służyłaby konkluzja zawarta w pkt 27 wyroku w sprawie C-149/16 (o "zwolnieniu" w rozumieniu "akapitu pierwszego"), skoro niezwłocznie są prowadzone rozważania o „zakończeniu umowy o pracę” w rozumieniu „akapitu drugiego” art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59.

Sąd Okręgowy podniósł, że brakuje jakichkolwiek rozważań Trybunału na temat tego, czy każda jednostronna zmiana warunków umowy prowadząca do

wygaśnięcia umowy może być traktowana jako „zwolnienie”; wręcz przeciwnie - w tekście uzasadnienia stwierdzono wyraźnie, że nie. Uogólnione sformułowanie konkluzji nie ma żadnego odzwierciedlenia w toku wyводу przedstawionym w uzasadnieniu wyroku w sprawie C-429/16. Wręcz taka konkluzja pozostaje w sprzeczności z przeprowadzonym przez Trybunał wywodem dotyczącym zasadniczych zmian dokonanych przy wypowiedzeniu zmieniającym, gdzie Trybunał wyraził pogląd odwołując się przy tym do wyroku Pujante Rivera, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika, niemającej zasadniczego znaczenia zmiany istotnego elementu jego 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 uznane za "zwolnienie" w rozumieniu rzeczzonej dyrektywy. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę na występujące w obu wyrokach zastrzeżenie, że mają być spełnione przesłanki przewidziane w (całym) art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/58, „co powinien ustalić sąd odsyłający”. Komplikuje to ustalenie prawidłowego sposobu postępowania w konkretnej sytuacji, gdyż pozostawia wątpliwość, jakiego rodzaju zmianę umowy o pracę należy uznać za „zasadniczą zmianę istotnych elementów”. Poza tym, gdyby uznać, że rzeczywistym stanowiskiem Trybunału jest przyjęcie każdego wypowiedzenia zmieniającego na równi ze zwolnieniem w myśl Dyrektywy 98/59/WE, to wskazana już w sprawie C-422/14 przesłanka dotycząca oceny zasadniczej zmiany istotnych elementów umowy o pracę nie miałaby żadnego znaczenia interpretacyjnego.

Problematyczne jest także to, stwierdził Sąd Okręgowy, że Trybunał w omawianych orzeczeniach nie określił jakie okoliczności należy brać pod rozwagę przy dokonywaniu oceny zaistniałych zmian w zakresie powyższych wypowiedzeń. To jednak nie powoduje, że należy pomijać zaznaczony przez Trybunał element wypowiedzeń zmieniających. Wręcz przeciwnie, zdaniem Sądu Okręgowego wyrażone stanowiska powodują konieczność dokonania oceny przez sąd orzekający, czy nastąpiła owa zasadnicza zmiana istotnych elementów umowy o pracę i w przypadku przyjęcia negatywnego stanowiska w tym zakresie, należy uznać, że nie doszło do zwolnień w rozumieniu dyrektywy.

Mając na uwadze przeprowadzone rozważania, Sąd Okręgowy w rozpoznawanej sprawie kierował się utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, że 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, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione.

Przechodząc wreszcie do oceny istotności zmian dotychczasowych warunków pracy i płacy w niniejszej sprawie, a wynikających z postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 kwietnia 1994 r., Sąd odwoławczy rozważył czy były one dokonane na niekorzyść pracowników i czy odmowa ich przyjęcia była obiektywnie uzasadniona w okolicznościach sprawy. Odnośnie powódki D. P. stwierdził, iż po zmianie przepisów ustawy emerytalnej mogła ona ubiegać się o prawo do świadczenia emerytalnego. W związku z czym głównym powodem nieprzyjęcia zaproponowanych jej zmian była utrata odprawy emerytalnej w wysokości 4-miesięcznego wynagrodzenia. O ile dla powódki z uwagi na możliwość nabycia prawa do świadczenia emerytalnego zmiana zasad wypłacania „odpraw emerytalnych” z jej punktu widzenia mogła być niekorzystna, tak dla pozostałych powodów: W. J., M. L. zmiana ta nie miała charakteru niekorzystnego bowiem dla tych powodów termin nabycia praw do emerytury był odległy. Powód W. J. o uprawnienia emerytalne mógłby się starać dopiero w roku 2027, dla powoda M. L. termin ten przypadłby w 2023 r. Odprawa emerytalna była więc zdarzeniem przyszłym i niepewnym. Poza tym, na co Sąd Okręgowy powodowie nie odwołali się od wręzonego im wypowiedzenia zmieniającego, tym samym pozbawili się możliwości zbadania przez sąd czy wypowiedzenie zmieniające można było uznać za bezskuteczne, niezgodne z przepisami, w tym z ustawą o zwolnieniach grupowych.

Dalej powodowie wskazali również na niekorzystne dla nich zmiany w postaci utraty uprawnienia zachowania prawa do 100% wynagrodzenia w przypadku niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną (rozd. VIII § 1 ZUZP B (...) S.A.). Niewątpliwie zarówno „odprawa emerytalna” jak i uprawnienie związane z niezdolnością do pracy

stanowią element przysporzenia majątkowego, atrakcyjnego z punktu widzenia pracownika. Jednak zdaniem Sądu Okręgowego zmiany w powyższym zakresie nie można uznać za niekorzystne dla pracownika biorąc pod uwagę wprowadzenie w ich miejsce innych elementów wynagradzania. Nie można pominąć, że ustalone przez pracodawcę świadczenia przewidziane dla pracownika na przyszłość lub na skutek wystąpienia pewnych okoliczności faktycznych nie są ostateczne i mogą ulec zmianie, czy nawet wyłączeniu na zasadach przewidzianych w prawie pracy, w szczególności w razie uzasadnionej potrzeby dostosowania warunków pracy i płacy do możliwości finansowych pracodawcy pozostającego w trudnej sytuacji ekonomicznej. W przypadku odprawy emerytalnej Sąd Okręgowy kierował się tym, że przywilej ten ustalany jest dla pracownika „na przyszłość”, jak i faktem, że pozwany pracodawca nie zrezygnował w całości z tego składnika lecz dokonał jego uszczuplenia. Z kolei co do wyrównania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, to element ten nie był kluczowym postanowieniem. Modyfikacje dokonane w powyższym zakresie nie prowadzą zatem do poważnych zmian na niekorzyść pracownika, a wskazana ingerencja nie uzasadniała odmowy przyjęcia nowych warunków, zwłaszcza w świetle zaproponowanej zmiany wynagrodzenia, poprzez jego podwyższenie i wprowadzenie innych korzystnych rozwiązań w tym trzech rodzajów premii. Powodowie nie wzięli pod uwagę, że taki zabieg finansowy należy oceniać z perspektywy czasu, jako długofalowy, bowiem rozkładający się na cały okres świadczonej pracy. Comiesięczne zwiększenie uposażenia pracownika niewątpliwie korzystnie wpływa na jego kondycję finansową, a ma przełożenie również w innych dodatkowych świadczeniach, gdzie za podstawę bierze się wynagrodzenie zasadnicze.

Dalej powodowie wskazali, że odmowa przyjęcia przez nich nowych warunków pracy i płacy uzasadniona jest utratą nagrody jubileuszowej. Analizując nowe zasady wynagradzania Sąd wskazał, że w miejsce nagrody jubileuszowej pracodawca wprowadził „roczną nagrodę firmową”. Jakkolwiek pracodawca nie przewidział tego składnika jako składnika gwarantowanego, to jednak jego regulacja prowadzi do wniosku, że stanowi on rodzaj premii i to o charakterze periodycznym. W rezultacie, skoro zatem pracodawca przewidział i uregulował w odpowiedni sposób „roczną nagrodę firmową” rezygnując jednocześnie z „nagrody

jubileuszowej”, to uznać należy, że wcale nie doszło do uszczuplenia możliwości uzyskania przez pracownika dodatkowego składnika wynagrodzenia. Nadto pozwany przewidział możliwość wypłacenia powyższej nagrody osobom odchodzącym na emerytury lub renty w wysokości proporcjonalnej do czasu przepracowanego w danym roku obrachunkowym.

Przeprowadzone rozważania dały Sądowi Okręgowemu asumpt do twierdzenia, że dokonane zmiany płacowe nie były obiektywnie niekorzystne i dające podstawę do odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków wynagrodzenia.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka D. P. , wniosła o uchylenie wyroku w części oddalającej jej apelację i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. W ocenie skarżącej doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego:

- art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 42 § 1 k.p., przez 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;

- art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami (w tym z powódką) przez wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie mieści się w pojęciu „zwolnienia” w rozumieniu prawa wspólnotowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

Sąd Najwyższy wcześniej rozpoznawał analogiczną sprawę z powództwa innych pracowników. Występowały w niej te same zarzuty i problemy prawne. Skład Sądu Najwyższego rozpoznający skargę kasacyjną powódki w pełni podziela stanowisko i wnioski zaprezentowane w wyroku z dnia 10 października 2019 r., I PK 196/18 (niepublikowany). Należy zatem je powtórzyć.

Przepisy polskiej ustawy o zwolnieniach grupowych stanowią implementację dyrektywy 98/59. Wynikające z tej dyrektywy standardy obejmują definicję zwolnienia grupowego i procedurę jego przeprowadzenia, w tym tryb informowania i konsultowania zwolnienia oraz obowiązek zawiadamiania władzy publicznej o zamiarze zwolnień. W ślad za definicją zamieszczoną w art. 1 ust. 1a dyrektywy 98/59, w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych scharakteryzowano pojęcie zwolnień grupowych przy pomocy kryterium liczby zwalnianych pracowników w relacji do ogólnej liczby pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę oraz okresu, w jakim następuje rozwiązanie z pracownikami - z przyczyn ich niedotyczących - stosunków pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę lub (przy dodatkowym zastrzeżeniu) za porozumieniem stron. Zawarta w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych definicja posługuje się zatem dwoma przesłankami: skalą dokonywanych przez pracodawcę rozwiązań stosunków pracy oraz ich przyczyną. W wyroku z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15 (LEX nr 2200601) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Inaczej rzecz ujmując, prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i niedotyczących żadnej ze stron (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10, LEX nr 1119478; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 219; z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 199 oraz z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601). Dla prawa do odprawy nie ma zatem znaczenia, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale istotne jest to, czy były to przyczyny niedotyczące pracownika. Wystarczające jest, aby przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyły pracownika, nie muszą one natomiast leżeć po stronie pracodawcy.

Należy zwrócić uwagę, że w przypadku zwolnień grupowych, a zatem dokonanych w warunkach opisanych w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, „przyczyna niedotycząca pracownika” nie musi być przyczyną wyłączną, tak jak w przypadku tzw. zwolnienia indywidualnego na podstawie art. 10 ust. 1 tej ustawy, a to właśnie na kanwie zwolnienia indywidualnego Sąd Najwyższy wyjaśniał, jakie znaczenie ma odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków zatrudnienia, skutkująca rozwiązaniem umowy o pracę w kontekście zwrotu „wyłączną przyczyną”. Już w wyroku z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90 (OSP 1991 nr 9, poz. 212), na tle dawnej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r., Nr 112, poz. 980 ze zm.), Sąd Najwyższy stwierdził, że okoliczność, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana, jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona sztykany, jak i nieprzyjęcie warunków, wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. Taki sam pogląd wyrażany był przez Sąd Najwyższy w późniejszych orzeczeniach: w wyroku z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99 (OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 40), z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00 (OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240) z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00 (OSNP 2003 nr 10, poz. 244).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego nie tylko na tle aktualnie obowiązujących przepisów, ale także ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie budziło wątpliwości stosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych w odniesieniu do zwolnień pracowników w następstwie odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego. Wskazywano w nim, za przytoczonym wyżej wyrokiem z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, że okoliczność, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem - art. 10 ust. 1 tej ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347 oraz z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 188). Oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie wypowiedzenia zmieniającego, jeśli następuje „w ramach zwolnienia grupowego”, jest objęte przepisami ustawy o zwolnieniach grupowych, w tym art. 8, bowiem w tym przypadku nie ma znaczenia ocena, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy według przedstawionych wyżej kryteriów. Należy jednak odnotować, że w wyroku z dnia 30 września 2011 r., III PK 14/11 (OSNP 2012 nr 21-22, poz. 256) Sąd Najwyższy uznał, że nie w każdym przypadku dokonywania zmiany treści stosunków pracy pracowników w okolicznościach opisanych w art. 241¹³ § 2 k.p. konieczne jest uruchomienie procedury z art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych. W stanie faktycznym tej sprawy pozwany pracodawca przejął zakład pracy (art. 23¹ k.p.) a po roku wypowiedział warunki pracy wszystkim przejętym pracownikom w celu „zrównania ich sytuacji płacowej z resztą załogi zakładu” (art. 241¹³ § 2 w związku z art. 241⁸ § 2 k.p.). Sąd Najwyższy przyjął, że w tym stanie faktycznym i prawnym, art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych nie miały zastosowania. Tak samo rozstrzygnął Sąd Najwyższy w analogicznym stanie faktycznym w wyroku z dnia 2 grudnia 2011 r., III PK 30/11 (LEX nr 1163948). Podkreślić należy, że w obu tych wyrokach uznano, że „unormowana w art. 241¹³ § 2 k.p. instytucja wypowiedzenia warunków pracy i płacy w sytuacji utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy lub zakończenia jego stosowania do pracowników przejętych w trybie art. 23¹ k.p., wraz

z wyłączeniem ograniczeń dopuszczalności wypowiedzeń, ma autonomiczny i samodzielny charakter; jej cele są zaś odmienne od szczególnej regulacji zawartej w ustawie o zwolnieniach grupowych”. Z kolei w wyroku z dnia 27 maja 2014 r., II PK 236/13 (OSNP 2015 nr 11, poz. 147) Sąd Najwyższy przyjął, że w przedstawionym stanie faktycznym, w którym doszło do odmowy przyjęcia wypowiedzeń zmieniających opartych na art. 241¹³ § 2 k.p. - w związku z utratą mocy (wygaśnięciem) układu zbiorowego pracy, skutkujących rozwiązaniem większości stosunków pracy, nastąpiły zwolnienia grupowe w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych.

Przedstawione orzecznictwo Sądu Najwyższego nie rozstrzyga w sposób kategoryczny, że wszystkie rozwiązania stosunków pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego wchodzi w ramy „zwolnienia grupowego” i są uwzględniane w liczbach zwalnianych pracowników określonych w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (zob. także uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2015 r., III PZP 1/15, OSNP 2016 nr 5, poz. 60).

Pojęcie „zwolnienia grupowe”, jak wskazano wyżej, występuje w dyrektywie 98/59, a na sądzie krajowym spoczywa obowiązek prounijnej oraz zorientowanej na prawo unijne wykładni przepisów krajowego prawa materialnego. Oznacza to w niniejszej sprawie, że pojęciu „zwolnień grupowych” z ustawy o zwolnieniach grupowych należy nadać takie znaczenie, jakie ma ono w dyrektywie 98/59. Zgodnie z jej art. 1, dla celów niniejszej dyrektywy: a) „zwolnienia grupowe” oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi: (i) bądź, w okresie trzydziestu dni: – co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników, – co najmniej 10 % liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników, – co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników; (ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach. W akapicie drugim art. 1 ust. 1

przewidziano, że do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) akapitu pierwszego 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 dnia 21 września 2017 r., Halina Socha i inni, C-149/16 (EU:C:2017:708) odnośnie do pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, odwołując się do wyroku z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14 (EU:C:2015:743, pkt 55), 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., Małgorzata Ciupa i inni, C-429/16 (EU:C:2017:711) - 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 dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, iż pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w rzeczonym art. 2, jeżeli ma zamiar dokonać jednostronnej zmiany

warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która - w razie odmowy przyjęcia przez tych pracowników - skutkuje ustaniem stosunku pracy, w zakresie, w jakim spełnione są przesłanki przewidziane w art. 1 ust. 1 tej dyrektywy, co powinien ustalić sąd odsyłający (sprawa C-149/16) oraz (podobnie), że art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych 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).

Zauważyć należy, że w przywołanych wyrokach 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 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.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że w przypadku podejmowania przez pracodawcę decyzji o dokonaniu wypowiedzeń zmieniających wobec większej liczby pracowników zachodzi konieczność zbadania, czy w podmiocie zatrudniającym nastąpiło minimum pięć zwolnień w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, czyli wypowiedzeń definitywnych lub 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 Sady 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 wypowiedzenia zmieniające złożone powódce nastąpiły 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. Wśród tych pierwszych mogą znaleźć się przypadki występujące w niniejszej sprawie, gdyż 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.

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.