



Sygn. akt I PK 200/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 stycznia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. G.
przeciwko P. 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 17 maja 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt 2. w stosunku do powódki B.
G. i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w B. do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powodowie K. C., B. G., D. K., J. K., G. K. i P. N. domagali się nakazania
pozwanemu P. Spółce Akcyjnej w B. sprostowania świadectwa w pracy w taki
sposób, aby w pkt 3 tego świadectwa wynikało, iż stosunek pracy ustał w wyniku art.

30 § 1 pkt 2 k.p. rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w związku z 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 niedotyczących pracowników oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych. Ponadto domagali się zasądzenia na ich rzecz kwot brutto stanowiących równowartość trzymiesięcznej odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami od dnia 16 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty: K. C. - 7.782,74 zł, P. N. - 6.552,27 zł, D. K. - 7.106,40 zł, J. K. - 4.569,01 zł, B. G. - 10.173,30, G. K. - 10.912,45 zł.

W odpowiedzi na złożone pozwy P. Spółka Akcyjna z siedzibą w B. wniosła o odrzucenie pozwów w częściach odnoszących się do żądania sprostowania świadectwa pracy oraz oddalenie powództw w częściach odnoszącej się do zapłaty wskazanych przez powodów kwot tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, ewentualnie oddalenie powództw w całości. Pozwana wniosła również o zasądzenie od powodów kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przewidzianych.

W toku postępowania J. K. oraz K. C. cofnęli wniesione powództwa, na co strona pozwana wyraziła zgodę, nie domagając się zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 8 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy w B. oddalił powództwa B. G. (pkt 1), D. K. (pkt 2), G. K. (pkt 3) i P. N. (pkt 4), zasądził od wskazanych wyżej powodów na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego (pkt 5-8) oraz umorzył postępowanie odnośnie powoda K. C. (pkt 9) i powoda J. K. (pkt 10).

Sąd Rejonowy ustalił, że u pozwanego P. Spółki Akcyjnej z siedzibą w B. obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty w dniu 12 kwietnia 1994 r., który został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy prowadzonego przez Okręgowego Inspektora Pracy w K. pod nr (...), a który został zmieniony protokołami dodatkowymi nr 1-7.

Na mocy oświadczenia z dnia 31 stycznia 2017 r. pozwany wypowiedział ww. zakładowy układ zbiorowy pracy.

W konsekwencji powyższego pozwana spółka wręczyła wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy wszystkim swoim pracownikom zatrudnionym na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, w tym powodom: K. C., B. G., D. K., J. K., G. K. i P. N..

W kwietniu 2017 r. pozwany pracodawca sporządził regulamin składania wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy pracownikom. Pozwany pracodawca zawiadamiał organizacje związkowe reprezentujące jego pracowników o zamiarze wypowiedzenia wszystkim pracownikom warunków umów o pracę.

Stosunki pracy powodów uległy rozwiązaniu na skutek nieprzyjęcia warunków pracy i płacy zaproponowanych przez pracodawcę. W świadectwach pracy wydanych powodom jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano art. 30 § 1 pkt 2 k.p. - rozwiązanie przez zakład pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Wypowiedzenia zmieniające, wręczone w/w 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 P. 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, dokonane pismem z dnia 31 stycznia 2017 r.

Wypowiedzenie przez pozwanego pracownikom warunków umowy o pracę związane było z wysokimi kosztami pracy niewspółmierne 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, aby zmniejszyło się zatrudnienie. 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. Dla pozwanego problemem były ponadto odejścia młodych pracowników, którzy na rynku pracy dostawali wyższe stawki. Przy okazji zmiany warunków wynagradzania pozwany analizował sytuację każdego pracownika i jedni pracownicy na nowych warunkach zyskali dużo, inni mniej, co zależało od perspektywy ewentualnych nagród jubileuszowych czy odpraw emerytalnych, a także od ich zaangażowania.

Po wręczeniu wypowiedzeń ze spółki odeszło 51 osób. Nie doszło do zredukowania zatrudnienia, ponieważ w miejsce części osób, które nie przyjęły nowych warunków już zatrudniono nowych pracowników, a co do pozostałych miejsc pracy trwała rekrutacja.

Dokonując rozważań prawnych Sąd pierwszej instancji podniósł, że analiza treści 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) prowadzi do wniosku, że odprawa pieniężna, o której mówi art. 8 ustawy, przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

W niniejszej sprawie wypowiedzenia zmieniające wręczono powodom z uwagi na wypowiedzenie przez pracodawcę Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Rozwiązanie stosunków pracy powodów nastąpiło natomiast z powodu nieprzyjęcia przez nich nowych warunków pracy. „Wyłącznych powodem” zakończenia stosunków pracy powodów nie było więc wypowiedzenie warunków umów o pracę, na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Było ono współprzyczyną 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 miał jednak na uwadze ugruntowaną linię orzecniczą Sądu Najwyższego w zakresie prawa do odprawy w razie rozwiązania stosunku pracy na skutek nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków zatrudnienia, na mocy wypowiedzenia zmieniającego. Zgodnie z uchwałą Składu Siedmiu Sędziów Sądu

Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r. (III PZP 1/09) rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika.

Sąd pierwszej instancji za chybiony uznał zarzut, że zaproponowane powodowi nowe warunki pracy i płacy znacząco odbiegały od dotychczasowych warunków pracy.

Mając na uwadze nowe zasady Sąd Rejonowy zważył, że warunki zatrudnienia pracowników pozwanego uległy zmianie. Nie były to jednak zmiany tak rażące jak podnosili powodowie. Wobec ustalenia iż powodowie odmową przyjęcia nowych warunków zatrudnienia przyczynili się do ustania stosunków pracy, bezzasadne było w ocenie Sądu dokładne rozliczanie potencjalnych wynagrodzeń według starych zasad (i to w wieloletniej, niepewnej perspektywie) w porównaniu z nowymi zasadami, zwłaszcza że powodowie nie dokonali dokładnej analizy nowych warunków zatrudnienia podejmując decyzję o odmowie ich przyjęcia.

Kluczowym dla Sądu pierwszej instancji było także, że u pozwanego nie zmieniła się pula pieniężna przeznaczana na wynagrodzenia. Ponadto z punktu widzenia interesu pozwanego pracodawcy zaproponowane nowe warunki pracy są usprawiedliwione jego sytuacją, a więc pogarszającą się sytuacją ekonomiczną spółki, wynikającą m.in. z preferencyjnych na tle kodeksu pracy warunków finansowych zatrudnienia pracowników, co bez wątplenia należało stwierdzić porównując Układ z nowymi warunkami wynagradzania. Przy tym, zmiany finansowe nie zostały rażąco obniżone, a jedynie skierowane w stronę skorelowania warunków wynagradzania z efektywnością pracy.

Odnosnie do powódki B. G., która od października 2017 r. przeszła na emeryturę Sąd Rejonowy miał na uwadze dysproporcję odprawy emerytalnej, która mogłaby otrzymać według dotychczasowych zasad wynagradzania, natomiast należy podkreślić, że powódka nie poinformowała pracodawcy o zamiarze przejścia na emeryturę, więc trudno przypisać mu celowe ewentualne pokrzywdzenie powódki pod względem wynagradzania.

Dodatkowo po otrzymaniu proponowanych nowych warunków wynagradzania powódka nie zwracała się do przełożonych z wyjaśnieniem nowych warunków, wyjaśnienia zmian, nie składała żadnych wniosków i samodzielnie podjęła decyzję o odmowie przyjęcia nowych warunków wynagrodzenia. Potrzeba zmiany zasad wynagradzania u pozwanego pracodawcy powstała natomiast wcześniej i od dłuższego czasu trwały już rozmowy ze związkami zawodowymi o warunkach zmian wynagradzania. Powódka nie przyjmując nowych warunków przyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy, natomiast przyjęcie ich powodowałoby podwyższenie innych składników w porównaniu z warunkami wynagradzania wynikającymi z układu zbiorowego pracy. W ocenie Sądu Rejonowego zmiana w zakresie odpraw emerytalnych przy nowych, proponowanych warunkach wynagradzania i przyczynieniu się powódki do rozwiązania stosunku pracy nie jest poważną zmianą warunków pracy na niekorzyść pracownika, która uzasadniałaby uwzględnienie powództwa w tym zakresie, tym bardziej, że powódka nie uprzedziła przełożonych o zamiarze przejścia na emeryturę.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy oddalił powództwa B. G., D. K., P. N. i G. K. w zakresie żądania zasądzenia odprawy.

W zakresie żądań zasądzenia odpraw pieniężnych, Sąd Rejonowy wskazał, że przedmiotem rozważań nie był tryb wypowiedzania powodów warunków umów o pracę, stąd bezprzedmiotowe były zarzuty pełnomocnika w tym zakresie - m.in. co do prawidłowości konsultacji związkowej.

Odnosząc się do żądania sprostowania świadectwa pracy Sąd Rejonowy powołując art. 97 § 2¹ k.p. oraz § 7 ust. 1 Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z 30 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 2292), wskazał, że wystąpienie do sądu pracy o sprostowanie treści świadectwa pracy z pominięciem pracodawcy spowoduje, że sąd pracy oddali pozew, ponieważ "uprzednie wystąpienie do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy jest materialnoprawną przesłanką powództwa".

Sąd Rejonowy ustalił w tym zakresie, że wnioski powodów o sprostowanie świadectw pracy z dnia 7 sierpnia 2017 r. pochodziły od osoby nieumocowanej do występowania w imieniu powodów. Radca prawny A. N. nie przedstawił bowiem

dokumentów uprawniających go do działania w imieniu mocodawców, także po wezwaniu do tego przez drugą stronę pismami z dnia 16 sierpnia 2017 r. Pełnomocnictwo w/w nie obejmowało reprezentacji przed pracodawcą, co spowodowało, że powodowie nie dochowali ustawowego trybu sprostowania świadectwa pracy i powództwa D. K., P. N., G. K. i B. G. w tym zakresie należało oddalić.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia złożyli D. K. i B. G. zaskarżając wyrok w całości.

Powodowie zarzucili powyższemu orzeczeniu sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wyniki postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. oraz naruszenie przepisów prawa materialnego, a to: a. art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że w sytuacji faktycznej przepis ten nie znajduje zastosowania oraz poprzez błędne stosowanie w jego miejsce art. 10 ust. 1 powyższej ustawy, b. art. 1 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że pracodawca dokonując w okresie 30 dni wypowiedzeń zmieniających w warunkach określonych w pkt 2 ww. przepisu nie jest zobowiązany do stosowania tej ustawy, c. art. 1 pkt 2 ww. ustawy w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że stosunek pracy rozwiązany został nie na podstawie przepisów ww. ustawy, a przepisów art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 42 § 3 k.p., d. art. 1 ust. 1 Dyrektywy Rady 98/59/WE (Dz. U. UE Polskie wydanie specjalne rozdział 05, Tom 03, s. 327) z dnia 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 powodami poprzez wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie mieści się w pojęciu „zwolnienia” w rozumieniu prawa Wspólnotowego użytym w ww. Dyrektywy, e. art. 5 k.c. polegające na udzieleniu pozwanej ochrony, podczas gdy jej działania są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i stanowią nadużycie prawa.

W związku z zarzutami, powodowie wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództw, względnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, wnosząc jednocześnie zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powodów kosztów procesu, w tym kosztów postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na złożone apelacje P. Spółka Akcyjna z siedzibą w B. wniosła o ich oddalenie i zasądzenie od powodów na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 18 maja 2018 r., sygn. akt VI Pa (...), w punkcie 1. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 5, 6 w ten sposób, że odstąpił od obciążania powodów B. G. i D. K. kosztami zastępstwa procesowego, w punkcie 2. oddalił apelacje w pozostałym zakresie, w punkcie 3. odstąpił od obciążania powodów kosztami zastępstwa procesowego za drugą instancję.

W ocenie sądu drugiej instancji kluczową kwestią była 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. Nie można by bowiem w takim przypadku uznać, że takie stanowisko pracownika uzasadnia przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z wyłącznych przyczyn pracodawcy. Tym samym każdorazowo w takich sytuacjach należy indywidualnie rozeznaczyć, czy nowe warunki są na tyle niekorzystne dla pracownika, by uzasadniały odmowę ich przyjęcia.

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. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie dało żadnych podstaw do przyjęcia stanowiska, że B. S.A., jako pracodawca powodów dążył do rozwiązania z nimi umów o pracę.

Z ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, Sąd Okręgowy nie dopatrywał się takich okoliczności, które wskazywałyby, że pracodawca dokonując

wypowiedzeń zmieniających działań z góry powziętym zamiarem rozwiązania z pracownikami stosunku pracy.

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. Pracodawca zaproponował powodom wyższe wynagrodzenie zasadnicze wraz z określonymi premiami, przy zmodyfikowaniu warunków uzyskania tych premii.

Oczywiście zmianie uległy też inne uprawnienia, w tym związane z odprawami emerytalnymi, zachowaniem wynagrodzenia w pełnej wysokości przy niezdolności do pracy pracownika, czy wreszcie rezygnacja z nagrody jubileuszowej na rzecz rocznej nagrody firmowej.

Analiza nowych warunków płacowych potwierdza jednak stanowisko strony pozwanej, że dokonane zmiany mają na celu zwiększenie nacisku na wydajność pracownika i wyrównanie szans pomiędzy pracownikami z mniejszym stażem, a długoletnimi pracownikami B. S.A. Potrzeby te wynikły z sytuacji zaistniałej na rynku pracy, sprowadzającej się do konieczności zatrudnienia nowych pracowników. Celem były tutaj zatem zmiany dotyczące wynagrodzenia, mające być atrakcyjnym już w chwili zatrudnienia przy założeniu, że młodzi pracownicy nie kierują się dodatkowymi składnikami płacowymi mającymi im przysługiwać po wypracowaniu określonego stażu, a więc nagrody jubileuszowe, czy odprawy emerytalne. Uzasadniona jest przy tym taka zmiana warunków zatrudnienia, która uwzględnia potrzeby rynku a przy tym nie ingeruje nadto w dotychczasowe uprawnienia pracowników.

W tym konkretnym przypadku dokonane wypowiedzenia zmieniające nie miały na celu rozwiązania stosunków pracy, a jedynie kompleksową zmianę systemu wynagrodzenia, co wynikało z potrzeb pracodawcy i dostosowaniem tego systemu do realiów rynkowych.

Nadto poczynione ustalenia faktyczne wykazały, że zmiany te nie były na tyle niekorzystne, że pracodawca mógłby z góry zakładać, że powodowie ich nie

przyjmą, bowiem choć zastąpiono część nagród i dodatków gwarantowanych na poczet uznaniowych premii zależnych od wyników pracy, to nie były to takie zmiany, które można by poczytywać jako podstawę do odmowy ich przyjęcia, prowadząc do rozwiązania stosunku pracy.

Powyższe twierdzenie podkreśla również roszczenie pracowników w niniejszej sprawie, którym jest żądanie zapłaty odprawy pieniężnej. Żaden z apelujących nie zakwestionował przed sądem pracy przedmiotowych wypowiedzeń zmieniających.

Zgodnie bowiem z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Tym samym pracownikowi służy prawo do wniesienia odwołania od wypowiedzenia zgodnie z art. 44 k.p., a w razie ustalenia, że wypowiedzenie nie jest uzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu, sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa rozwiązaniu, o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu w zależności od żądania pracownika.

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 o zwolnieniach grupowych odnosząca się do „konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy”, bowiem brak było woli pozwanego pracodawcy do rozwiązania z powodami stosunków pracy. Za chybione zatem Sąd Okręgowy uznał zarzuty powodów odnoszące się do naruszenia przepisów prawa materialnego, a to niezastosowania art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 42 § 1 k.p. (pkt 2 lit. a, b i c).

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 zwrócił również uwagę na sprawy będące przedmiotem rozstrzygnięcia Trybunału Sprawiedliwości w wyrokach z 21 września 2017 r., C-149/16 i C-429/16, stwierdzając, że przedstawione w nich wywody pozostawiają wątpliwość, jakiego

rodzaju zmianę umowy o pracę należy uznać za „zasadniczą zmianę istotnych elementów” umowy o pracę, która to zmiana, w wypadku odmowy jej przyjęcia przez pracownika prowadzi do wygaśnięcia umowy o pracę uznanego za „zwolnienie” w rozumieniu dyrektywy Rady nr 98/59 z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U.U.E.L z 1998 r. Nr 225, str. 16; dalej jako „dyrektywa 98/59”). Z tych powodów Sąd 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 zwolnieniach grupowych, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione.

Przechodząc do oceny istotności zmian dotychczasowych warunków pracy i płacy odnośnie do powódki B. G. Sąd drugiej instancji stwierdził, iż po zmianie przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z dniem 1 października 2017 r. mogła 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 z dniem 1 października 2017 r. w dacie wręczenia wypowiedzenia zmieniającego, zmiana zasad wypłacania „odpraw emerytalnych” z jej punktu widzenia mogła być niekorzystna, tak dla powoda D. K. zmiana ta nie miała charakteru niekorzystnego, bowiem dla niego termin nabycia praw do emerytury był odległy (powód 65 lat ukończy 5 kwietnia 2051 r.).

Poza tym powodowie nie odwołali się od wręzonego im wypowiedzenia zmieniającego, tym samym pozbawili się możliwości zbadania przez Sąd Pracy, czy wypowiedzenie zmieniające można było uznać za bezskuteczne, niezgodne z przepisami, w tym z ustawą o zwolnieniach grupowych.

Odmawiając przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego powodowie, a szczególnie powódka B. G. pozbawili się jednomiesięcznej odprawy emerytalnej przysługującej jej w myśl przepisów kodeksu pracy.

Podobnie w myśl § 22 nowych zasad wynagradzania pracowników B. S.A. w związku z nabyciem przez pracownika prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy przysługuje opłata pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

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 (rozdz. 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. Trudno nie zgodzić się z powodami, że w przypadku tego pierwszego elementu istotnie zmieniono uprawnienie pracownika w tej mierze, skoro z wcześniejszych postanowień wynikałoby dla nich odprawa pieniężna w wysokości odpowiadającej 400% podstawy wymiaru. Również istotnie zmienił się składnik płacowy w przypadku niezdolności do pracy pracownika.

Jednak zdaniem Sądu Okręgowego zmiany w powyższym zakresie nie można uznać za rażąco niekorzystne dla pracownika biorąc pod uwagę wprowadzenie w ich miejsce innych elementów wynagradzania. Nie można pominąć faktu, 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 (por. wyrok SN z dnia 8 czerwca 2017 r., I PK 189/16, LEX nr 2349416). Możliwość taką regulują bowiem przepisy prawa pracy dopuszczając zawieszenie postanowień układu zakładowego w art. 9 k.p., czy też art. 241 k.p. Skoro zatem ustawodawca przewiduje zaistnienie okoliczności uzasadniających zastosowanie wskazanej procedury, to pracownik musi zdawać sobie sprawę z faktu, że określona w układzie zbiorowym jego sytuacja pracownicza nie musi okazać się permanentną i może ulec zmianie.

W przypadku odprawy emerytalnej Sąd Okręgowy kierował się zarówno 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 nie można uznać, aby stanowił kluczowy element umowy o pracę, skoro istotą stosunku pracy jest jej świadczenie za odpowiednim wynagrodzeniem, a nie jej niewykonywanie z przyczyn dotyczących pracownika.

Modyfikacje dokonane w powyższym zakresie nie prowadzą zatem do poważnych zmian na niekorzyść pracownika, a wskazana ingerencja nie uzasadnia 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 (rozd. VI § 39 ZUZP B. S.A.). Analizując nowe zasady wynagradzania pracowników B. S.A. wskazać należy, że w miejsce nagrody jubileuszowej pracodawca wprowadził „roczną nagrodę firmową” (załącznik nr 3 do zasad wynagradzania). 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 okresowym. Oczywiście jako fakultatywny składnik płacowy nagroda ta została obwarowana pewnymi wymogami, głównym jednak problemem pozostaje przyjęta przez apelujących postawa, z której wynika, że z góry zakładają oni, iż nie otrzymają nagrody rocznej z uwagi na jej obwarowania, w tym zależność od sytuacji finansowej pracodawcy. Umknęło uwadze powodów jednak, że w przypadku wypełnienia przesłanek wskazanych w regulaminie wypłaty „rocznej nagrody firmowej” pracownikowi przysługuje prawo do dochodzenia takiej należności, gdyż ma ona charakter roszczeniowy. Nie jest zatem uzasadnione ich twierdzenie o faktycznym pozbawieniu ich możliwości do otrzymania tego

dodatkowego składnika płacowego. 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 (§ 3 regulaminu).

Przenosząc powyższe na grunt oceny prawnej w zakresie zastosowania w niniejszej sprawie regulacji dyrektywy 98/59/WE, jak już wcześniej wskazano, kluczowa dla zastosowania tych przepisów była ocena, czy nastąpiła nieznaczna zmiana istotnego elementu, czy też zasadnicza zmiana nieistotnego elementu umowy o pracę powodów. Dokonana analiza doprowadziła zatem do jednoznacznego stwierdzenia, że dokonane rozwiązania stosunków pracy, z uwagi na nieprzyjęcie przez apelujących nowych warunków pracy i płacy, wyłączają ich zakwalifikowanie jako „zwolnienie” w rozumieniu powyższej dyrektywy.

Nie było bowiem w niniejszej sprawie takiej zmiany warunków zatrudnienia, które obiektywnie dałyby się ocenić jako istotnie niekorzystne i rzeczywiście uzasadniające odmowę ich przyjęcia, powodując, że zarzuty powodów w zakresie naruszenia art. 1 ust. 1 w/w Dyrektywy nie zasługują na uwzględnienie (pkt 2 lit. d).

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia art. 5 k.c. powodowie podnieśli, że wszczęcie przez pracodawcę procedury zwolnień grupowych, a następnie zrezygnowanie z niej przy założeniu, że od obowiązków ustawowych może się uchylić poprzez zmianę warunków pracy i płacy stanowi nadużycie prawa i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, powołując przy tym stanowisko Sądu Najwyższego w sprawie II PK 275/16 z dnia 17 października 2017 r., w której sąd w zbliżonym do niniejszego stanie faktycznym orzekł odmiennie, niż uczynił to Sąd Rejonowy w B..

Powodowie nie zauważyli, że na gruncie spraw z zakresu prawa pracy znajduje zastosowanie art. 8 k.p. jako odpowiednik art. 5 k.c.

W świetle dokonanych w niniejszej sprawie ustaleń nie można skutecznie czynić zarzutu naruszenia powyższego przepisu, gdyż pracodawca dokonał

wypowiedzenia warunków pracy i płacy swoim pracownikom zgodnie z przysługującym mu prawem bez naruszenia zasad współżycia społecznego.

Apelujący pomijają również, że przedmiotem niniejszego postępowania nie było zakwestionowanie dokonanych przez pozwanego wypowiedzeń zmieniających, lecz roszczenie o odprawy pieniężne w myśl przepisów o zwolnieniach grupowych. Powodowie upatrują się tego uprawnienia przyjmując jako pewne, że pozwany pracodawca zobowiązany był do wdrożenia procedury zwolnień grupowych. Skoro zatem wykazane zostało, że taki obowiązek na pracodawcy nie ciążył, powoływanie się na zarzut naruszenia przed Sąd pierwszej instancji art. 5 k.c. (art. 8 k.p.) jest niezasadny i nie zasługuje na poparcie.

Odnosząc się do zarzutów podniesionych przez apelujących powodów w zakresie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy nie dopatrzył się naruszeń we wskazanych przez powodów zarzutach, bowiem zebrany w sprawie materiał dowodowy został przez Sąd Rejonowy oceniony w sposób logiczny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego.

Przechodząc natomiast do zarzutów wywiedzionych przez apelujących powodów w zakresie błędnego ustalenia, że pełnomocnik powodów nie był umocowany do reprezentacji przed pracodawcą w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy należy zważyć, że w świetle dokonanych ustaleń kwestia ta pozostawała uboczną. Niemniej Sąd Rejonowy właściwie ustalił na podstawie zebranego materiału dowodowego, że radca prawny A. N. nie przedstawił dokumentów uprawniających go do działania w imieniu powodów przed pracodawcą w zakresie żądania o sprostowanie świadectw pracy. Ponadto Sąd pierwszej instancji słusznie wskazał, że świadectwo pracy podlega sprostowaniu, jeżeli jego treść nie odpowiada stanowi faktycznemu.

Konkludując, Sąd drugiej instancji stwierdził, że ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego spowodowała, że powodowie rzeczywiście nie mają podstaw do żądania odpraw pieniężnych, gdyż nie znajdują w ich przypadku zastosowania przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień

grupowych, a co za tym idzie brak jakichkolwiek podstaw do sprostowania świadectw pracy zgodnie z żądaniami powodów.

Powódka B. G. złożyła od powyższego wyroku skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, a to: 1. art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących 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 zamianę 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 dnia 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.

Mając na uwadze powyższe powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w punkcie 2 oraz mając na uwadze, iż doszło jedynie do naruszenia przepisów prawa materialnego, wniosła o orzeczenie co do istoty sprawy zgodnie z żądaniem apelacji poprzez uwzględnienie powództwa; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w punkcie 2 i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania; a w przypadku nieuwzględnienia skargi kasacyjnej o odstąpienie od obciążania powódki kosztami postępowania zgodnie z art. 102 k.p.c.; a ponadto o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie na podstawie art. 398¹¹ § 1 k.p.c.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wnioskował o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na brak przesłanki przewidzianej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przewidzianych, ewentualnie w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania o jej oddalenie oraz zasądzenie od

powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem Najwyższym, według norm prawem przewidzianych.

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 szyskany, 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 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 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., H. S. 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., M. C. 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, skutkujące stosowaniem 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 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 wypowiedzenia zmieniające złożone powodce 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, wprawdzie 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.