



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Grzegorz Pastuszko (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Oktawian Nawrot

Radosław Tomasz Jeż (ławnik Sądu Najwyższego)

w sprawie z powództwa I. T., K. Z., Z. W. i D. W.

przeciwko B. S.A. z siedzibą w B.

o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę odprawy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych w dniu 3 października 2024 r.

skargi nadzwyczajnej wniesionej przez Prokuratora Generalnego od wyroku Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej z 26 kwietnia 2018 r., sygn. VI Pa 11/18:

- 1. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 2 w zakresie oddalenia apelacji powodów I. T. i K. Z. i w tej części przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w Bielsku-Białej do ponownego rozpoznania;**
- 2. znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania ze skargi nadzwyczajnej.**

UZASADNIENIE

W dniu 22 sierpnia 2017 r. M. S., D. W., K. Z., Z. W. i I. T. (dalej także: każdy z nich osobno „powód” lub łącznie „powodowie”) wniesli do Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej odrębne pozwy przeciwko B. S.A. z siedzibą w B. (dalej także: „pracodawca” lub „pozwany” lub „spółka”) domagając się:

1. nakazania pozwanemu sprostowania świadectwa w pracy w taki sposób, aby z punktu 3 tego świadectwa wynikało, iż stosunek pracy ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w wyniku rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w zw. z art. 42 § 3 k.p. w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej także: „ustawa” lub „ustawa o zwolnieniach grupowych”);

2. zasądzenia na rzecz: M. S. kwoty 7856,48 zł brutto; D. W. kwoty 11 026,29 zł brutto; K. Z. kwoty 9220,46 zł brutto; Z. W. kwoty 15 540 zł brutto; I. T. kwoty 9304,19 zł brutto, tj. stanowiących równowartość trzymiesięcznych odpraw pieniężnych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie od 16 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty;

3. zasądzenia od pozwanego na rzecz powodów kosztów postępowania według norm przepisanych.

Powodowie uzasadniając swoje stanowisko powołali zbliżone argumenty, wskazując, iż pozostawali pracownikami strony pozwanej i ich stosunek pracy został rozwiązany w związku z nieprzyjęciem przez nich warunków zmieniających pracy i płacy. Przyczyną wręczenia powodom wypowiedzenia zmieniającego było wypowiedzenie przez pozwanego układu zbiorowego pracy i wprowadzenie Regulaminu składania wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy.

Sprawy zostały zarejestrowane pod sygn. V P 170/17, V P 171/17, V P 173/17, V P 174/17 i połączone do wspólnego rozpoznania ze sprawą V P 168/17 wniesioną przez M. S.

W odpowiedzi na powództwa objęte tym postępowaniem pozwany wniósł o odrzucenie pozwów w częściach odnoszących się do żądania sprostowania świadectw pracy oraz o oddalenie powództw w częściach odnoszących się

do zapłaty wskazanych przez powodów kwot tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi, ewentualnie o oddalenie powództw w całości.

Wyrokiem z 8 lutego 2018 r., V P 168/17 Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej oddalił powództwa M. S., D. W., K. Z., Z. W. i I. T. oraz zasądził od powodów na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy rozpoznając sprawę ustalił, iż u pozwanego obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty 12 kwietnia 1994 r., wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy prowadzonego przez Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach pod nr [...], który został zmieniony protokołami dodatkowymi nr 1-7 (dalej także: „zakładowy układ zbiorowy pracy” lub „układ”).

Pozwany oświadczeniem z 31 stycznia 2017 r. wypowiedział ww. zakładowy układ zbiorowy pracy. W konsekwencji pozwana spółka wręczyła wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy wszystkim swoim pracownikom zatrudnionym na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, w tym powodom: M. S., D. W., K. Z., Z. W. i I. T..

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

Powód K. Z. był zatrudniony u pozwanego od 1991 r. Strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku – cieśla. Ostatnia płaca zasadnicza powoda wynosiła 13,75 zł/godz. brutto powiększona o premię i dodatkowe wynagrodzenie wynikające z Układu Zbiorowego Pracy. Powód był pracownikiem pozwanego do 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 18 kwietnia 2017 r. Powodowi zaproponowano w miejsce wypowiedzianych warunków pracy i płacy następujące warunki pracy i płacy: wynagrodzenie zasadnicze 14,40 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 u pozwanego stanowiącymi załącznik do wypowiedzenia.

Powódka I. T. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę od 1983 r. Ostatecznie strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnie zajmowane stanowisko to specjalista ds. ekonomiczno-administracyjnych. Ostatnia płaca zasadnicza powódki wynosiła 2800 zł brutto miesięcznie powiększona o dodatek funkcyjny 200 zł miesięcznie oraz premie i dodatkowe wynagrodzenie wynikające z Układu Zbiorowego Pracy. Powódka była pracownikiem pozwanego do 31 lipca 2017 r. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek nieprzyjęcia przez powódkę warunków pracy i płacy zaproponowanych przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym warunki umowy o pracę z 18 kwietnia 2017 r. Powódce zaproponowano w miejsce wypowiedzianych warunków pracy i płacy następujące warunki pracy i płacy: wynagrodzenie zasadnicze 2800 zł brutto miesięcznie, roczną nagrodę firmową, premię podstawową, premię zadaniową, premię za dyspozycyjność – zgodnie z zasadami obowiązującymi u pozwanego stanowiącymi załącznik do wypowiedzenia.

Wszystkim powodom objętym postępowaniem wystawiono świadectwa pracy datowane na 4 sierpnia 2017 r., w których jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano art. 30 § 1 pkt 2 k.p., czyli rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Wypowiedzenia zmieniające, wręczone powodom, objęły wszystkie warunki pracy i płacy wynikające z zakładowego układu zbiorowego pracy w zakresie: wynagrodzenia zasadniczego, całości postanowień wyżej wymienionego układu, 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 31 stycznia 2017 r.

Wypowiedzenie przez pozwanego pracownikom warunków umowy o pracę związane było z wysokimi kosztami pracy, niewspółmiernymi do wydajności pracy. W nowych warunkach zdecydowano się położyć nacisk na efektywność, wydajność, zaangażowanie i oszczędność, a jednocześnie stworzyć system bardziej motywujący. Na spotkaniach z przedstawicielami związków podkreślano, że budżet na wynagrodzenia pozostanie ten sam, tyle tylko, że będzie

rozdysponowywany w inny sposób, przez położenie nacisku na elementy motywacyjne, premie zależne od zaangażowania, wyniku na kontrakcie, dyspozycyjności, oszczędności. Zamiarem pozwanego przy dokonywaniu tych zmian nie było zmniejszenie zatrudnienia. Pozwany w pismach do pracowników i związków zawodowych deklarował chęć utrzymania stanu 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 dokonywania 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 od pozwanego odeszło 51 osób. Nie doszło do zredukowania zatrudnienia, gdyż na miejsce osób, które nie przyjęły nowych warunków zatrudniono nowych pracowników a co do pozostałych miejsc pracy trwała rekrutacja.

Powódka I. T. podnosiła, że nie przyjęła nowych warunków zatrudnienia, ponieważ w maju 2018 r. nabyłaby prawo do emerytury. O zamiarze przejścia na emeryturę przed wręceniem jej wypowiedzenia zmieniającego nie informowała pracodawcy. Uważała, że zaproponowane jej warunki są krzywdzące, ponieważ kiedy odchodziłaby na emeryturę według starych zasad otrzymałaby odprawę emerytalną w wysokości 4-miesięcznego wynagrodzenia, a według nowych warunków w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia. Ponadto przy nowych warunkach nie liczyła ona na nagrodę roczną, bo założyła, że taka nagroda by się jej nie należała. Nie przyjęła również tych warunków z powodu pozbawienia jej dodatku do 100% wysokości podstawy wymiaru w przypadku wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy i zasiłku chorobowego. Nie umiała jednak wyjaśnić, skąd wynikała wysokość i okres dopłaty do wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego.

Natomiast powód K. Z. nie przyjął nowych warunków zatrudnienia, ponieważ nie przewidywały one nagrody jubileuszowej, którą dostałby w październiku 2017 r.

Powodowie także wskazywali, że w pierwotnie sporządzonych świadectwach pracy pracowników M. Ż. i S. K. jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano również art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, które następnie sprostowano poprzez wykreślenie powyższej podstawy.

W imieniu powodów ich pełnomocnik wezwał pozwanego do sprostowania świadectw pracy – w terminie 7 dni pod rygorem skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego, pozwany wezwał pełnomocnika do przedstawienia stosownych pełnomocnictw, wskazujących umocowanie do działania w imieniu i na rzecz powodów.

Sąd I instancji rozpoznając sprawę stwierdził, iż w zakresie żądań zasądzenia odprawy pieniężnej zgodnie z art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 ww. ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (k. 621 akt Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej).

Sąd w uzasadnieniu wskazał, że analiza treści art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych doprowadziła do wniosku, że odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 ustawy, przysługuje, jeżeli przyczyny nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Dalej zauważył, że w przedmiotowej 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. Wypowiedzenie warunków umów o pracę na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę przedmiotowego układu nie było więc „wyłącznym powodem” zakończenia stosunków pracy powodów, lecz stanowiło jedynie współprzyczynę zakończenia tych stosunków. Powodowie mogli przyjąć nowe warunki zatrudnienia, ale tego nie zrobili, zdając sobie sprawę z konsekwencji tej decyzji. Ich odmowę należało potraktować jako oświadczenie woli.

Wobec powyższego Sąd uznał, że wypowiedzenie układu zbiorowego pracy mieści się w zakresie przyczyn nie dotyczących pracowników, natomiast nie było wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy. W jego ocenie można było uznać, iż „wyłącznym powodem” rozwiązania stosunków pracy stron, stanowiącym przesłankę konieczną zasądzenia odprawy, było wypowiedzenie przez pracodawcę warunków zatrudnienia na skutek wypowiedzenia przedmiotowego układu.

Sąd I instancji uzasadniając orzeczenie przyjął 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 i przywołał uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, zgodnie z którą rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika.

Sąd przywołał także wyrok z 22 stycznia 2015 r. (III PK 55/14), w którym Sąd Najwyższy podkreślił, że jeśli w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co powoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie przysługuje.

W ocenie Sądu Rejonowego chybiony był zarzut, że zaproponowane powodowi nowe warunki pracy i płacy znacząco odbiegały od dotychczasowych warunków pracy.

Ponadto Sąd przedstawił zmiany zaproponowane przez pozwanego i stwierdził, że warunki zatrudnienia pracowników, zwłaszcza w aspekcie materialnym, uległy zmianie. Zastąpiono część nagród i dodatków gwarantowanych na poczet uznaniowych premii zależnych od wyników pracy. W ocenie Sądu nie były to jednak zmiany tak drastyczne, jak wskazywali powodowie. Stąd w konkluzji przyjął, iż: „Zmiany te spowodowały, że większy wpływ na wysokość wynagrodzenia będą miały czynniki związane z wydajnością pracy, dyspozycyjnością,

zaangażowaniem pracowników niż - jak podczas obowiązywania układu zbiorowego pracy - długość okresu zatrudnienia. W efekcie, pracownik wykazujący się zaangażowaniem w pracy, dyspozycyjnością, odpowiednią wydajnością pracy będzie mógł - w nowych warunkach zatrudnienia - osiągnąć wynagrodzenie wyższe niż przed zmianą warunków zatrudnienia (oczywiście uwzględniając wszystkie składniki wynagrodzenia, również te wypłacane w okresach dłuższych - jak np. premia roczna)".

Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z przesłuchań stron, że powodowie nie zapoznali się dokładnie z nowymi warunkami zatrudnienia i nie porównali ich z treścią wypowiedzianego układu. Jednocześnie uznał, że motywy działania pozwanego, zmierzające do nagrodzenia zaangażowania i rezultatów pracy były w pełni zrozumiałe. W jego ocenie pozwany nie miał na celu dokonania redukcji zatrudnienia i nie dążył do rozwiązania umowy; wypowiedzenia powodom warunków pracy nie można było więc traktować jako wyłącznej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Jak przypomniał w tym kontekście Sąd Rejonowy, pozwany informował pracowników o swoich zamierzeniach, przyczynach zmiany warunków zatrudnienia i motywach wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy.

Wobec powyższego Sąd I instancji orzekł, że brak jest podstaw do wskazania w świadectwach pracy powodów, że stosunek pracy powodów ustał w wyniku art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 42 § 3 k.p. w zw. z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wnieśli K. Z., D. W., Z. W. i I. T., zaskarżyli go w całości i zarzucili mu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik postępowania, a to:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów, a w konsekwencji przyjęcie wbrew treści załączonych do pozwu dokumentów, że pełnomocnik powoda nie był umocowany do reprezentacji przed pracodawcą w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy;

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ocenę dowodów w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania, a mianowicie, że warunki pracy i płacy

zaproponowane wypowiedzeniem zmieniającym nie były dla powoda mniej korzystne niż poprzednio obowiązujące;

c) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez newszechstronne rozważenie zebranego materiału dowodowego, wskutek czego pominięty został fakt, że wypowiedziane warunki pracy i płacy zawierały odpowiedniki dodatkowych składników płacy zaproponowanych wypowiedzeniem zmieniającym;

d) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ocenę dowodów w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego i przyjęcie, że powód będąc w wieku przedemerytalnym może pracować z taką samą efektywnością jak osoby młode.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

a) art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych 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 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 42 § 1 k.p., poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że pracodawca dokonujący w okresie 30 dni wypowiedzeń zmieniających w warunkach określonych w pkt 2 ww. przepisu nie jest zobowiązany do stosowania tej ustawy;

c) art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych 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, dalej także: „Dyrektywa 98/59” lub „Dyrektywa”) 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. Dyrektywie;

e) art. 5 k.c. poprzez polegające na udzieleniu pozwanemu ochrony, podczas gdy jego działania są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i stanowią nadużycie prawa.

W oparciu o powyższe zarzuty powodowie wniesli o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództw zarówno w zakresie nakazania pozwanemu sprostowania świadectwa pracy, jak i zasądzenia kwoty tytułem odprawy w sposób określony w żądaniu pozwu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kosztów procesu, w tym kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej wyrokiem z 26 kwietnia 2018 r., VI Pa 11/18, oddalił apelacje K. Z., D. W., Z. W. i I. T. od wyroku Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z 8 lutego 2018 r., V P 168/17, a także zmienił zaskarżony wyrok w punktach 4, 6, 8, 10 w ten sposób, że odstąpił od obciążania powodów kosztami zastępstwa procesowego oraz odstąpił od obciążania powodów kosztami zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej uznał za własne ustalenia faktyczne i prawne poczynione przez Sąd I instancji.

Jednocześnie ustalił on, iż istotą sporu 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 12 kwietnia 1994 r., znajdowały zastosowanie przepisy prawa krajowego i unijnego regulujące kwestie rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn ich niedotyczących. W szczególności, czy w rozumieniu tych przepisów przysługiwało powodom prawo do odprawy pieniężnej w myśl art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. W ocenie Sądu co do zasady spór ten miał charakter sporu prawnego, powodując konieczność analizy przepisów regulujących tzw. zwolnienia grupowe.

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych stosuje się ją w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników.

Z kolei art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Sąd Okręgowy wziął pod uwagę cel ustawy o zwolnieniach grupowych i stwierdził, iż z literalnego brzmienia cytowanych wyżej przepisów wynika, że dotyczą one sytuacji, gdy zachodzi konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, z czego w przypadku dokonania zwolnień indywidualnych (art. 10 ustawy) muszą to być wyłączne przyczyny takiego rozwiązania. Jak przypominał, w początkowym brzmieniu ustawy (z dnia 28 grudnia 1989 r.) określony został katalog przyczyn leżących po stronie pracodawcy, uzasadniający grupowe zwolnienia pracowników, wskazujący na kwestie ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne czy technologiczne. Z uwagi na implementację do prawa krajowego Dyrektywy 98/59 zrezygnowano z tego katalogu na rzecz wskazania, że przyczynami zwolnienia grupowego są przyczyny niedotyczące indywidualnie pracowników. Intencją ustawodawcy jest zatem ochrona pracownika w sytuacji, gdy następuje rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn, które leżą *stricto* po stronie pracodawcy, który z pewnych przyczyn zmuszony jest do rozwiązywania stosunków pracy.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż do rozwiązania stosunku pracy w wyniku wypowiedzenia warunków pracy i płacy stosuje się również przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych i powołał się na stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 17 maja 2007 r., III BP 5/07, w którym wskazano, że ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w zw. z art. 42 § 1 k.p.). Stosownie do art. 42 § 3 k.p., w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Stąd w przypadku wypowiedzeń zmieniających nie dochodzi automatycznie do rozwiązania stosunku pracy.

Dlatego też w tym ujęciu kluczową kwestią pozostawała ocena, czy dokonane zmiany były na tyle niekorzystne dla pracownika, że uzasadniały obiektywnie odmowę ich przyjęcia, przez co prowadziły do rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu odwoławczego o uznaniu zmiany za poważną nie mogą 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.

Sąd uznał zatem, iż w niniejszej sprawie istotną kwestią pozostawała nie tyle ocena, czy pracownik przyczynił się do zakończenia stosunku pracy z uwagi na nieprzyjęcie nowych warunków pracy i płacy, co wystąpienie przesłanki konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy.

Zmiana tychże warunków w jego ocenie jest bowiem działaniem mającym na celu zastąpienie pewnych okoliczności innymi, przez co w założeniu zmierza do kontynuacji danego procesu, tyle że z uwzględnieniem nowych elementów. Tak samo – jak podkreślał – należy rozumieć dokonanie przez pracodawcę zmian warunków pracy i płacy, a więc zakładając, że pracodawca dąży do dalszego trwania stosunku pracy, z jednoczesnym uwzględnieniem kierowanych do pracownika zmian, przyjmując, że jego celem nie jest rozwiązanie tego stosunku.

Sąd Okręgowy stwierdził, że skoro celem wypowiedzenia zmieniającego ujętego w art. 42 § 1-3 k.p. jest zmiana warunków pracy lub płacy dla 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.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie można było uznać, że dokonując wypowiedzeń zmieniających pracodawca chciał osiągnąć cel w postaci poprawy kondycji finansowej. Nie można zatem zakładać, że działał z zamiarem rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy.

Sąd odwoławczy uznał za wiarygodne zapewnienia pozwanego składane pracownikom, że jego działania nie były nakierowane na redukcję zatrudnienia, skoro finanse przeznaczone dotychczas na wynagrodzenia dla pracowników

pozostać miały niezmienione, a modyfikacji uległy jedynie zasady ich dysponowania poprzez wprowadzenie elementów motywacyjnych z położeniem nacisku m.in. na zaangażowanie pracownika w procesie świadczonej pracy. Pracodawca zaproponował powodowi wyższe wynagrodzenie zasadnicze wraz z określonymi premiami, przy zmodyfikowaniu warunków uzyskania premii. Sąd stwierdził, iż 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 doprowadziła Sąd do wniosku, że dokonane zmiany miały na celu zwiększenie nacisku na wydajność pracownika i wyrównanie szans pomiędzy pracownikami z mniejszym stażem, a długoletnimi pracownikami pozwanego. Potrzeby te wynikły z sytuacji zaistniałej na rynku pracy, sprowadzającej się do konieczności zatrudnienia nowych pracowników. Celem były zmiany dotyczące wynagrodzenia, które miało zyskać na atrakcyjności, głównie w ocenie młodych pracowników (wg. pozwanego ci przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu nie kierują się takimi czynnikami jak dodatkowe składniki płacowe mające im przysługiwać po wypracowaniu określonego stażu, a więc nagrody jubileuszowe, czy odprawy emerytalne). Uzasadniona była zatem taka zmiana warunków zatrudnienia, która uwzględniała potrzeby rynku, a przy tym nie ingerowała nadto w dotychczasowe uprawnienia pracowników.

Jak podkreślił Sąd Okręgowy 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 oraz dostosowania tego systemu do realiów rynkowych.

Nadto, Sąd ten, stwierdził, iż 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.

Sąd odwoławczy stwierdził, iż 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 chybiony uznał więc zarzut naruszenia prawa materialnego niezastosowania art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 42 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło również do naruszenia przepisów prawa unijnego, a to art. 1 ust. 1 Dyrektywy 98/59. Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a Dyrektywy 98/59 „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) 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.

Wobec podniesienia przez powodów w apelacjach, że powyższe przepisy mają w ich sprawie zastosowanie oraz powołanie się przez nich na wyrok Trybunału Sprawiedliwości C-422/14, Sąd odwoławczy sięgnął do wyroków Trybunału Sprawiedliwości z 21 września 2017 r. C-149/16 (z Wrocławia) i C-429/16 (z Łodzi). W sprawach tych Trybunał Sprawiedliwości odwołał się do wyroku C-422/14, Pujante Rivera (pkt 55) i orzekł, że art. 1 ust. 1 Dyrektywy 98/59 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, z kolei art. 2 wskazanej Dyrektywy, 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.

Sąd Okręgowy podniósł, iż w powyższych sprawach Trybunał Sprawiedliwości wyraził stanowisko, że nawet gdyby okoliczności faktyczne uzasadniały przyjęcie, że dane wypowiedzenie zmieniające nie wchodzi w zakres „zwolnienia” zgodnie z przepisami ww. Dyrektywy, to rozwiązanie umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika zmiany zaproponowanej w owym wypowiedzeniu zmieniającym wypadałoby 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 tego konieczne byłoby uwzględnienie ich przy obliczaniu łącznej liczby dokonanych zwolnień (C-149/16, pkt 28 i C-429/16, pkt 31).

W ocenie Sądu zawsze takie sformułowanie sugeruje, że wypowiedzenie zmieniające jest traktowane jako „zwolnienie”, o którym mowa w akapicie pierwszym art. 1 ust. 1 Dyrektywy. Wnioskowi temu sprzeciwia się jednak 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.

Z tych powodów Sąd uznał, 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 o zwolnieniach grupowych, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione (k. 16 *verte*).

Natomiast dokonując oceny istotności zmian dotychczasowych warunków pracy i płacy powodów a wynikających z postanowień zakładowego układu

zbiorowego pracy należało ustalić, czy były one dokonane na ich niekorzyść i czy odmowa ich przyjęcia była obiektywnie uzasadniona w okolicznościach tej sprawy.

Zdaniem Sądu Okręgowego niewątpliwie zarówno „odprawa emerytalna” jak i uprawnienie związane z niezdolnością do pracy stanowiły element przysporzenia majątkowego, atrakcyjnego z punktu widzenia pracownika. Jednak – jak ocenił dalej zmiany w zakresie zmniejszenia wysokości odprawy emerytalnej nie można uznać za rozwiązanie niekorzystne dla pracownika, jeśli weźmie się pod uwagę fakt wprowadzenia w ich miejsce innych elementów wynagradzania. 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 Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2017 r., I PK 189/16).

W przypadku odprawy emerytalnej Sąd Okręgowy kierował się zarówno tym, że przywilej ten ustalany jest dla pracownika „na przyszłość”, jak i tym, że pozwany pracodawca nie zrezygnował w całości z tego składnika wynagrodzenia, lecz dokonał jego uszczuplenia. Z kolei, co do wyrównania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, to nie można uznać, aby miał on stanowić kluczowy element umowy, skoro istotą stosunku pracy jest jej świadczenie za odpowiednim wynagrodzeniem, a nie jej niewykonywanie z przyczyn dotyczących pracownika.

W ocenie Sądu modyfikacje dokonane w powyższym zakresie nie prowadziły do poważnych zmian na niekorzyść pracownika, zaś 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.

Jak już wcześniej podnoszono, kluczowe dla sprawy i zastosowania regulacji Dyrektywy 98/59 była ocena czy nastąpiła nieznaczna zmiana istotnego elementu, czy też zasadnicza zmiana nieistotnego elementu umowy o pracę powodów. Dokonana w tym celu analiza doprowadziła Sąd Okręgowy do stwierdzenia, że okoliczności rozwiązania stosunków pracy powodów z uwagi na nieprzyjęcie

przez nich nowych warunków pracy i płacy wyłączają ich zakwalifikowanie jako „zwolnienia” w rozumieniu Dyrektywy 98/59. Nie było bowiem w rozpoznawanej sprawie takiej zmiany warunków zatrudnienia, które obiektywnie dałyby się ocenić jako istotnie niekorzystne i rzeczywiście uzasadniające odmowę ich przyjęcia, co sprawia, że zarzuty apelacji powodów w zakresie naruszenia art. 1 ust. 1 Dyrektywy 98/59 nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd odnosząc się z kolei do zarzutu naruszenia art. 5 k.c. wskazał, iż na gruncie spraw z zakresu prawa pracy znajduje zastosowanie art. 8 k.p. jako odpowiednik art. 5 k.c. W ocenie Sądu Okręgowego nie można było 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. Sąd uznał, iż przedmiotem niniejszego postępowania nie było zakwestionowanie dokonanych przez pozwanego wypowiedzeń zmieniających, lecz roszczenie o odprawę pieniężną w myśl przepisów o zwolnieniach grupowych.

Odnosząc się do zarzutów w zakresie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Okręgowy wskazał, że nie zasługują one na uwzględnienie. W jego ocenie zebrany w sprawie materiał dowodowy został przez Sąd Rejonowy oceniony w sposób logiczny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego.

W nawiązaniu do zarzutu błędnego ustalenia, że pełnomocnik powodów nie był umocowany do ich reprezentacji przed pracodawcą w zakresie sprostowania świadectw pracy, Sąd Okręgowy stwierdził, że choć była to kwestia uboczna, to jednak Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia. Jednocześnie podniósł, że świadectwo pracy podlega sprostowaniu, jeżeli jego treść nie odpowiada stanowi faktycznemu.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Okręgowy oddalił apelacje powodów oraz orzekł w zakresie nieobciążania powodów kosztami postępowania za I i II instancję.

W dniu 20 grudnia 2021 r. Prokurator Generalny (dalej także: „skarżący”) na podstawie art. 89 § 2 w zw. z art. 115 § 1 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (tekst jedn. Dz.U. 2021, poz. 1904, dalej: „u.SN”) wniósł do Sądu Najwyższego za pośrednictwem Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej skargę

nadzwyczajną od prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej z 26 kwietnia 2018 r., sygn. VI Pa 11/18 w sprawie z powództwa I. T. i K. Z. przeciwko B. S.A. w B. o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę z uwagi na konieczność zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej, albowiem w wyniku zastosowania w wyroku Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej z 26 kwietnia 2018 r., sygn. VI Pa 11/18 błędnej wykładni przepisów art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 Dyrektywy 98/59, doszło do naruszenia zasad legalizmu, praworządności i sprawiedliwości proceduralnej, prawa do ochrony praw majątkowych oraz równej dla wszystkich ochrony tych praw wynikających z art. 2, 7, 32, 45 ust. 1 i 64 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, wskutek czego powodowie nie otrzymali należnej im zapłaty w postaci odprawy pieniężnej i prawidłowego świadectwa pracy, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, podczas gdy roszczenia innych pracowników tego samego pracodawcy, znajdujący się w porównywalnej sytuacji, zostały uwzględnione, co stanowi przejaw naruszenia podstawowych zasad porządku prawnego i praw obywateli – w zakresie punktu 2 – w części oddalającej apelację powodów I. T. i K. Z. od wyroku Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z 8 lutego 2018 r. sygn. V P 168/17.

Skarżący powołując się na art. 89 § 1 pkt 1 i 2 u.SN zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie zasad, wolności i praw człowieka i obywatela, określonych w Konstytucji RP a mianowicie:

– prawa do równej ochrony innych niż własność praw majątkowych, wynikającej z art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji RP poprzez nieuwzględnienie słusznego roszczenia o zapłatę od pracodawcy,

– zasady zaufania do państwa i jego organów oraz zasady bezpieczeństwa prawnego i sprawiedliwości społecznej, w tym ochrony praw słuszenie nabytych, wynikającej z art. 2 Konstytucji RP oraz zasady równości wobec prawa wynikającej z art. 32 Konstytucji RP – poprzez wydanie orzeczenia oddalającego słuszne powództwo o zapłatę i sprostowanie świadectwa pracy i w konsekwencji spowodowanie, że sytuacja prawna i majątkowa powodów nie została objęta taką

samą ochroną jak innych pracowników tego samego pracodawcy, znajdujących się w porównywalnej sytuacji, których roszczenia zostały uwzględnione,

– zasady legalizmu określonej w art. 7 Konstytucji RP zobowiązującej organy władzy publicznej do działania na podstawie i w granicach prawa oraz prawa do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy określonego w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP poprzez błędną wykładnię przepisów art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 Dyrektywy 98/59, wskutek czego powodowie nie otrzymali właściwego świadectwa pracy i należnej im zapłaty w postaci odprawy pieniężnej, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia podstawowych zasad porządku prawnego i praw obywatela;

2. naruszenie w sposób rażący prawa materialnego, tj.:

– art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 42 § 1 k.p., poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe przyjęcie, iż wypowiedzenie warunków pracy w okresie nieprzekraczającym 30 dni wszystkim pracownikom zatrudnionym u pozwanego z powodu pogarszającej się kondycji finansowej, wymagającej zamiany zasad wynagrodzenia, nie obligowało pozwanego do przestrzegania procedury stosowanej przy zwolnieniach grupowych;

– art. 1 ust. 1 Dyrektywy 98/59, poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że w ustalonym stanie faktycznym sprawy, rozwiązanie stosunku pracy z powodami przez wypowiedzenie warunków pracy i płacy, nie mieści się w pojęciu „zwolnienia” w rozumieniu prawa wspólnotowego użytym w powoływanej Dyrektywie.

Z uwagi na powyższe Prokurator Generalny na podstawie art. 91 § 1 u.SN wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części dotyczącej oddalenia apelacji I. T. i K. Z. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Bielsku-Białej z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania ze skargi nadzwyczajnej.

Uzasadniając zarzuty skargi nadzwyczajnej, skarżący powołując się na art. 89 § 1 u.SN wskazał, że wystąpienie ze skargą nadzwyczajną było konieczne dla zapewnienia zgodności orzeczenia z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej, albowiem w wyniku zastosowania w wyroku Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej

z 26 kwietnia 2018 r., sygn. VI Pa 11/18, błędnej wykładni przepisów art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 Dyrektywy 98/59, doszło do naruszenia zasad legalizmu, praworządności i sprawiedliwości proceduralnej, prawa do ochrony praw majątkowych oraz równej dla wszystkich ochrony tych praw wynikających z art. 2, 7, 32, 45 ust. 1 i 64 Konstytucji RP, wskutek czego powodowie nie otrzymali należnej im zapłaty w postaci odprawy pieniężnej, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, podczas gdy inni pracownicy znajdujący się w takiej samej i porównywalnej sytuacji zapłatę taką otrzymali, wnieśli oni bowiem skargi kasacyjne, co doprowadziło do uchylenia wyroków drugiej instancji i wydania orzeczeń uwzględniających roszczenia pracowników. Wobec powyższego taka sytuacja narusza podstawowe zasady porządku prawnego i prawa obywateli.

Uzasadniając przesłankę ogólną przedmiotowej skargi, Prokurator Generalny wskazał m.in., że z zasady demokratycznego państwa prawnego wyprowadzana jest zasada zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, konieczności zapewnienia bezpieczeństwa prawnego jednostki, zasada pewności co do prawa i prawidłowości stosowania prawa przez organy państwa. Z kolei zasada zaufania obywatela do państwa wyraża się w możliwości oczekiwania przez obywatela, aby organy państwa prawidłowo stosowały obowiązujące przepisy prawa, skoro zgodnie z art. 7 Konstytucji RP organy władzy publicznej działają na podstawie i w granicach prawa, a prawo, w myśl tej zasady, winno być stanowione i stosowane tak, aby możliwa była przewidywalność działań organów państwa a przez to prognozowanie działań własnych zainteresowanego. Natomiast bezpieczeństwo prawne obywateli winno być zaś rozumiane nie tylko formalnie jako przewidywalność działań władzy publicznej, ale także jako skuteczne zabezpieczanie dóbr życiowych człowieka i jego interesów, albowiem zasada ta wiąże się z bezpieczeństwem prawnym jednostki (k. 52).

Skarżący wskazał, że przed Sądem Okręgowym w Bielsku-Białej rozpoznawano sprawy o tożsamym stanie faktycznym, dotyczące innych pracowników, których umowy o pracę zostały rozwiązane w analogicznych okolicznościach, i którzy skierowali tożsame roszczenia wobec pozwanego przedsiębiorstwa, a które zakończyły się oddaleniem apelacji przy zbieżnym

– jak w przypadku skarżonego orzeczenia – uzasadnieniem. W części spraw zakończonych przed tym Sądem zostały skierowane skargi kasacyjne do Sądu Najwyższego. Sytuacja taka zaistniała w odniesieniu do zaskarżonego orzeczenia co do powodów D. W. i Z. W. Sąd Najwyższy wyrokiem z 9 stycznia 2020 r. sygn. I PK 197/18 uznał, iż zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniły uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazał sprawy do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu orzeczenia wskazał on bowiem, że 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 nie dotyczących – 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.

Prokurator Generalny podkreślił, że potwierdził się zarzut błędnej wykładni art. 1 ust. 1 Dyrektywy 98/59 wynikający stąd, że Sąd drugiej instancji nie uchwycił istoty wykładni dokonanej przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w przywołanych wyrokach, odnoszącej się do definicji „zwolnienia grupowego”. Wobec stanowiska, które w tej kwestii zajął Sąd Najwyższy nie sposób jest zdaniem Prokuratora Generalnego zaakceptować prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej z 26 kwietnia 2018 r., sygn. VI Pa 11/18, w sprawie odnoszącej się do powództwa I. T. i K. Z. przeciwko pozwanemu o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę.

Skarżący podniósł ponadto, że w sprawie doszło do naruszenia wskazanych w skardze zasad konstytucyjnych, gdyż skutek błędnego orzeczenia Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej powodowie zostali pozbawieni swoich słuszenie

nabytych praw wynikających z wieloletniego stosunku pracy, należynej rekompensaty finansowej i uzyskania dokumentu – świadectwa pracy, potwierdzającego prawidłowo ustalony stan prawny.

Pismem z 7 stycznia 2022 r., stanowiącym odpowiedź na skargę nadzwyczajną, pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie skargi nadzwyczajnej z uwagi na brak usprawiedliwionych podstaw, o których mowa w art. 89 § 1 u.SN, gdyż wyrok Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej z dnia 26 kwietnia 2018 r. (VI Pa 11/18) nie narusza zasad lub wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji, jak również nie narusza w sposób rażący prawa, a jego uchylenie nie jest konieczne dla zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawa urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. Ponadto pozwany wniósł o zasądzenie od powodów na jego rzecz kosztów postępowania wywołanego skargą nadzwyczajną, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, że Prokurator Generalny nie wykazał spełnienia przesłanki szczególnej skargi nadzwyczajnej tj. braku rażącego naruszenia prawa przez błędną wykładnię. W ocenie pozwanego w przedmiotowej sprawie nie sposób bowiem zarzucić wyrokowi Sądu rażącego naruszenia prawa przez błędną wykładnię wskazanych w skardze przepisów.

Pozwany nie zgodził się również z zarzutami naruszenia zasad lub wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji. W odniesieniu do prawa do równej ochrony innych niż własność praw majątkowych pozwany wskazał, że skarżący nie uzasadnił w skardze, w jaki konkretny sposób jego zdaniem zostały one naruszone w zaskarżonym wyroku w odniesieniu do powodów, poprzestając na lakonicznym stwierdzeniu, że w wyroku Sądu Okręgowego nie doszło do uwzględnienia słusznego roszczenia o zapłatę od pracodawcy. Pozwany podkreślił, że jeśli w momencie wydawania wyroku żaden przepis ustawy o zwolnieniach grupowych nie wskazywał wprost, że powodom należy się odprawa pieniężna z tytułu wypowiedzenia im warunków pracy i płacy i zaproponowania im nowych warunków, których to powodowie nie przyjęli, to nie sposób twierdzić, że wyrok Sądu Okręgowego naruszył inne prawa majątkowe powodów, skoro w momencie jego wydawania nie można było przyjąć,

że powodom rzeczywiście jakiekolwiek prawo majątkowe przysługuje. W tym zakresie wyrok Sądu potraktował równo wszystkich pracowników domagających się od pozwanego zapłaty, bowiem Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej nie przyznał odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy żadnemu z powodów.

W odniesieniu do zasady zaufania do państwa i jego organów oraz zasady bezpieczeństwa prawnego i sprawiedliwości społecznej, w tym ochrony praw słusznie nabytych oraz zasady równości wobec prawa pozwany podniósł, że idąc tokiem rozumowania skarżącego należałoby przyjąć, że na podstawie wyroku Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2020 r. (I PK 197/18), należałoby uchylić wszystkie wyroki, w których sądy powszechne odmawiały pracownikom zasądzenia odprawy wynikającej z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez wzgląd na przyjęcie, że ustawa ta nie ma zastosowania w przypadku, w którym pracodawca restrukturyzuje zatrudnienie nie poprzez wypowiedzenia definitywne, a przez wypowiedzenia zmieniające, tj. chce zachować stan osobowy i jedynie zmienić warunki wynagradzania pracowników, kształtując je jako motywujące i uzależnione od spełnienia przesłanek jakościowych lub ilościowych. We wszystkich tych sprawach – zakładając, że wypowiedzenia zmieniające złożono pracownikom w liczbie przewidzianej w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, należałoby bowiem ustalić, czy przynajmniej 5 takich wypowiedzeń miało charakter „zwolnień” w rozumieniu Dyrektywy, a jeśli tak, to wszystkim pracownikom, których stosunki pracy rozwiązały się z uwagi na nieprzyjęcie przez nich nowych warunków pracy i płacy (choćby zmiana tych warunków była błaha, nieistotna, a nawet gdyby była korzystniejsza dla pracownika) należałoby wypłacić odprawy na podstawie art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. Stąd w ocenie pozwanego takie postępowanie w istocie naruszałoby zasadę równości oraz zasadę sprawiedliwości społecznej, na które powołuje się Prokurator Generalny, gdyż przyznawałoby odprawy wszystkim pracownikom bez wyjątku, tj. zarówno tym, których stosunki pracy miałyby ulec znaczącym zmianom, jak i tym, dla których zmiana byłaby nieistotna – w konsekwencji, nie można wykluczyć, że pracownicy nie przyjmowaliby nowych warunków pracy i płacy wyłącznie w celu uzyskania odprawy.

Wreszcie pozwany wskazał na brak spełnienia przesłanki ogólnej (funkcjonalnej) tj. brak konieczności uchylenia wyroku Sądu Okręgowego

dla zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej.

Reasumując, podniósł on, że skoro w sprawie nie ziściła się żadna z przesłanek szczegółowych skargi nadzwyczajnej, nie ma potrzeby badania, czy wyrok Sądu Okręgowego powinien zostać uchylony z uwagi na konieczność zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej.

Pozwany wskazał, że rozważając ewentualne naruszenie przez wyrok zasady demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej, nie można tracić z pola widzenia kwestii szczegółowych dotyczących samych powodów. W opinii pozwanego, skoro przedstawione im nowe warunki zatrudnienia nie zawierały istotnych niekorzystnych zmian, a nawet były korzystniejsze w stosunku do powoda Z., to nie sposób przyjąć, że partykularne interesy powodów mogłyby aktualnie przeważać nad zasadą pewności prawa i stabilności sytuacji prawnej, określonej prawomocnym wyrokiem Sądu.

Sąd Najwyższy wskazuje, że zmianie uległa dotychczasowa sygnatura akt (I NSNc 303/22) i sprawa rozpoznawana jest pod sygnaturą II NSNc 136/23.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniesienie skargi nadzwyczajnej uzależnione jest od spełnienia szeregu przesłanek ustawowych, wśród których wyróżnia się przesłanki formalne i materialne.

Sąd Najwyższy wskazuje, że dokonał szczegółowej analizy warunków dopuszczalności skargi nadzwyczajnej (art. 89 u.SN). Skarga nadzwyczajna została wniesiona przez Prokuratora Generalnego tj. podmiot uprawniony, należący do kręgu podmiotów wskazanych w art. 89 § 2 u.SN. Substratem zaskarżenia jest orzeczenie sądu powszechnego (art. 89 § 1 u.SN), tj. wyrok z 26 kwietnia 2018 r. Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej w sprawie VI Pa 11/18, w którym zmieniono zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z 8 lutego 2018 r., V P 168/17.

Sąd Najwyższy stwierdza także, że zaskarżony wyrok odnośnie do powodów I. T. i K. Z. nie może być uchylony w trybie nadzwyczajnych środków zaskarżenia

innych, niż skarga nadzwyczajna. Zgodnie z art. 398¹ § 1 k.p.c. substratem zaskarżenia skargi kasacyjnej może być: wydany przez sąd drugiej instancji prawomocny wyrok lub postanowienie w przedmiocie odrzucenia pozwu albo umorzenia postępowania kończące postępowanie w sprawie, o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej. Tymczasem w świetle art. 398² § 1 k.p.c. skarga kasacyjna jest niedopuszczalna w sprawach o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu zaskarżenia jest niższa niż pięćdziesiąt tysięcy złotych, a w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych – niższa niż dziesięć tysięcy złotych. Jednakże w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych skarga kasacyjna przysługuje niezależnie od wartości przedmiotu zaskarżenia w sprawach o przyznanie i o wstrzymanie emerytury lub renty oraz o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego. Niezależnie od wartości przedmiotu zaskarżenia skarga kasacyjna przysługuje także w sprawach o odszkodowanie z tytułu wyrządzenia szkody przez wydanie prawomocnego orzeczenia niezgodnego z prawem. Nadto, zgodnie z art. 398² § 2 pkt 2 k.p.c. skarga kasacyjna jest niedopuszczalna również w sprawach: dotyczących kar porządkowych, świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych oraz o deputaty lub ich ekwiwalent. Powodowie przed sądem I instancji dochodzili roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy i zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego pracodawcy odpowiednio: powódka 9304,19 zł brutto, a powód 9220,46 zł brutto – tytułem trzymiesięcznej odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami. Zatem skarga kasacyjna od wyroku Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej z 26 kwietnia 2018 r., VI Pa 11/18, co do powodów I. T. i K. Z. była przedmiotowo niedopuszczalna.

W świetle całokształtu okoliczności sprawy brak jest podstaw do przyjęcia, że zachodzi którakolwiek z ustawowych podstaw skargi o wznowienie postępowania (art. 401-403 k.p.c.). Co więcej, spełniony został także warunek z art. 90 § 1 u.SN, gdyż skarga nadzwyczajna Prokuratora Generalnego jest pierwszą skargą mającą za przedmiot wyrok Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej z 26 kwietnia 2018 r., VI Pa 11/18.

Skarga nadzwyczajna spełniła także wymogi temporalne, gdyż wniesiona została z zachowaniem terminu, o którym mowa w art. 89 § 3 zdanie 1 *ab initio* u.SN. Przywołana regulacja stanowi, że skargę nadzwyczajną wnosi się w terminie 5 lat

od dnia uprawomocnienia się zaskarżonego orzeczenia, a jeżeli od orzeczenia została wniesiona kasacja albo skarga kasacyjna – w terminie roku od dnia ich rozpoznania.

Wobec spełnienia przesłanek formalnych skarga nadzwyczajna podlegała merytorycznemu badaniu.

Zgodnie z art. 89 § 1 u.SN, jeżeli jest to konieczne dla zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej, od prawomocnego orzeczenia sądu powszechnego lub sądu wojkowego kończącego postępowanie w sprawie może być wniesiona skarga nadzwyczajna, o ile: (1) orzeczenie narusza zasady lub wolności i prawa człowieka i obywatela określone w Konstytucji RP; (2) orzeczenie w sposób rażący narusza prawo przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie; (3) zachodzi oczywista sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a orzeczenie nie może być uchylone lub zmienione w trybie innych nadzwyczajnych środków zaskarżenia.

Orzekanie w ramach skargi nadzwyczajnej ma jednak charakter wyjątkowy, bowiem możliwość skorygowania prawomocnych orzeczeń uzasadniana jest takim stopniem ich wadliwości, którego nie da się pogodzić z podstawowymi zasadami demokratycznego państwa prawnego, czyniąc je przez to elementarnie niesprawiedliwymi.

Na podmiocie wnoszącym skargę nadzwyczajną spoczywa w pierwszej kolejności powinność wykazania zaistnienia w danej sprawie przynajmniej jednego z uchybień wymienionych w art. 89 § 1 pkt 1-3 u.SN. Zaistnienie tego rodzaju uchybienia potwierdza wadliwość zaskarżonego orzeczenia, rodząc jednocześnie obowiązek zbadania, czy wadliwość ta powinna być usunięta ze względu na konieczność zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. Samo zatem zaistnienie przesłanki szczególnej wskazanej w art. 89 § 1 pkt 1-3 u.SN nie przesądza automatycznie o konieczności usunięcia z obrotu prawnego zaskarżonego orzeczenia. Natomiast niezasadność zarzutów podnoszonych przez podmiot skarżący w ramach podstaw szczególnych przesądza o bezzasadności skargi, nawet bez badania przesłanki ogólnej skargi (por. wyroki Sądu Najwyższego

z: 30 czerwca 2021 r., I NSNc 171/20; 28 lipca 2021 r., I NSNc 179/20; 24 listopada 2021 r., I NSNc 66/21 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 2 marca 2021 r., I NSNk 5/20).

Prokurator Generalny w wywiedzionej skardze zarzucił zarówno naruszenie przesłanki ogólnej skargi nadzwyczajnej, jak i przesłanek szczególnych, określonych w art. 89 § 1 pkt 1 i 2 u.SN.

Osią argumentacji skargi Prokuratora Generalnego jest zakwestionowanie wykładni przepisów art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 Dyrektywy 98/59 dokonanej przez Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy stwierdza, że kluczowe znaczenie dla rozumienia postanowień przedmiotowej Dyrektywy 98/59 ma ujęta w niej preambuła (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 23 lutego 2023 r., II NSNc 88/23; 24 maja 2023 r., II NSNC 160/23). W jej świetle: 1) regulacje Dyrektywy 98/59 służyć mają m.in. zwiększeniu stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych przy uwzględnieniu potrzeby zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie (pkt 2), zniwelowaniu różnic między przepisami obowiązującymi w Państwach Członkowskich dotyczących trybu i procedury zwolnień grupowych, jak również środków zmierzających do złagodzenia skutków zwolnień dla pracowników (pkt 3), 2) dla obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w definicji zwolnień grupowych ze zwolnieniami należy utożsamiać inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, pod warunkiem, że zwolnień jest co najmniej pięć (pkt 8).

Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit a Dyrektywy 98/59 dla jej celów „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) 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.

Jednocześnie zgodnie z akapitem 2 art. 1 ust. 1 Dyrektywy do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) jako zwolnienia traktuje się inne formy [zakończenia] 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.

Podkreślić przy tym należy, że występujące w Dyrektywie 98/59 pojęcie „zwolnienia” stanowiło przedmiot wypowiedzi Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej jako: „Trybunał”). W wyroku z 21 września 2017 r., Socha i inni, C-149/16, Trybunał, odwołując się do wcześniejszego orzecznictwa, wyjaśnił, że Dyrektywę 98/59 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, tj. 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).

Powyższe tezy zostały powtórzone w wyroku z 21 września 2017 r., Małgorzata Ciupa i inni, C-429/16.

W konsekwencji, 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 stanowi desygnat pojęcia „zwolnienia grupowego”, o którym mowa w art. 1 Dyrektywy, jeżeli we wskazanych w nim limitach osób zwolnionych w przepisany okres doszło do co najmniej pięciu zwolnień w rozumieniu akapitu drugiego art. 1 ust. 1 Dyrektywy. W taki sam sposób należy rozumieć określenie „zwolnienia grupowego”, o którym traktuje 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”. Powyższe ustalenia implikują wniosek, że wbrew argumentacji Sądu Okręgowego dla rozstrzygnięcia sprawy całkowicie nieistotna jest okoliczność, czy przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły tzw. współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. 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. Powyższe stanowisko znajduje odzwierciedlenie w ugruntowanej już linii orzeczniczej Sądu Najwyższego (zob. wyroki Sądu Najwyższego z: 10 października 2019 r., I PK 196/18; 3 grudnia 2019 r., I PK 194/18; 9 stycznia 2020 r., I PK 197/18, I PK 199/18, I PK 200/18; 1 lipca 2020 r., I PK 195/18 i 198/18).

Podkreślić przy tym należy, że przepisy polskiej ustawy o zwolnieniach grupowych stanowią implementację Dyrektywy 98/59, zaś na sądzie krajowym spoczywa obowiązek prounijnej oraz zorientowanej na prawo unijne wykładni przepisów krajowego prawa materialnego. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku 23 lutego 2023 r., II NSNc 88/23 - już w 1984 r. Trybunał Sprawiedliwości wskazywał: „[w]ynikające z dyrektywy zobowiązanie państw członkowskich do osiągnięcia skutku przez nią zamierzonego oraz obowiązek wynikający z art. 5 TEWG [art. 4 ust. 3 TUE]

powoduje, iż stosując prawo wewnętrzne, w szczególności postanowienia specjalnie wprowadzane w celu wykonywania dyrektywy, sąd krajowy powinien, tak dalece, jak jest to możliwe, interpretować prawo wewnętrzne, w świetle treści i celu dyrektywy, aby osiągnąć skutek zamierzony w art. 189 ust. 3 TEWG [art. 4 ust. 3 TUE]” (zob. wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 10 kwietnia 1984 r., w sprawie *Sabine von Colson i Elisabeth Kamann przeciwko Land Nordrhein-Westfalen*).

I dalej, odnosząc się do argumentu pozwanego dotyczącego braku przysługiwania dyrektywom cechy bezpośredniej skuteczności w prawie krajowym, co jego zdaniem przekłada się na brak rażącego naruszenia przepisów Dyrektywy przez ich błędną wykładnię (k. 79), przywołać należy wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 4 lipca 2006 r., w sprawie C-212/04 *Adeneler i inni przeciwko Ellinikos Organismos Galatzoz (ELOG)*, w którym Trybunał Sprawiedliwości nie tylko powtórzył tezę z wyroku w sprawie *Sabine von Colson i Elisabeth Kamann przeciwko Land Nordrhein-Westfalen*, ale ponadto wskazał: „[o]bowiązek zgodnej wykładni dotyczy wszystkich krajowych przepisów prawnych, zarówno wcześniejszych, jak i późniejszych w stosunku do rozpatrywanej dyrektywy (...). Wymóg zgodnej wykładni prawa krajowego jest bowiem nieodłączną cechą systemu traktatowego, który umożliwia sądom krajowym zapewnienie w ramach ich właściwości pełnej skuteczności prawa wspólnotowego [unijnego] przy rozstrzyganiu wniesionych przed nie sporów (...). Spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści dyrektywy przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest ograniczony przez ogólne zasady prawa, w szczególności zasadę pewności prawa i braku retroaktywności prawa, i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem* (...). Zasada zgodnej wykładni wymaga jednak, by sądy krajowe czyniły wszystko co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność rozpatrywanej dyrektywy i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami (...)” (pkt. 108-111).

Z uwagi na powyższe Sąd Najwyższy uznał za zasadny zarzut Prokuratora Generalnego dotyczący rażącego naruszenia prawa materialnego, tj.: art. 1 ust. 1

pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe przyjęcie, iż wypowiedzenie warunków pracy w okresie nieprzekraczającym 30 dni wszystkim pracownikom zatrudnionym u pozwanego z powodu pogarszającej się kondycji finansowej, wymagającej zamiany zasad wynagradzania, nie obligowało pozwanego do przestrzegania procedury stosowanej przy zwolnieniach grupowych oraz art. 1 ust. 1 Dyrektywy 98/59 poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że w ustalonym stanie faktycznym sprawy rozwiązanie stosunku pracy z powodami przez wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie mieści się w pojęciu „zwolnienia” w rozumieniu prawa wspólnotowego użytym w powoływanej Dyrektywie.

Sąd Okręgowy dokonał więc błędnej wykładni ww. regulacji tak prawa krajowego, jak i wspólnotowego. Z treści uzasadnienia Sądu II instancji wynika bowiem wprost, że w ocenie Sądu orzekającego jednostronna, nieistotna zmiana kluczowych warunków pracy i płacy z powodów niezwiązanych z pracownikiem lub zasadnicza zamiany nieistotnego elementu umowy o pracę nie może być kwalifikowana jako zwolnienie w rozumieniu Dyrektywy 98/59. W konsekwencji Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że powodom nie była także należna odprawa pieniężna w rozumieniu art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż postępowanie dowodowe nie dało podstaw do przyjęcia, że pozwany pracodawca dokonując wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powodów działał z góry powziętym zamiarem rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Sąd Okręgowy przyjął, że zmiany warunków pracy i płacy powodów nie były dla nich mniej niekorzystne, gdyż nie odbiegały znacząco od dotychczasowych postanowień warunków, zatem nieprzyjęcie przez powodów proponowanych zmian nie znajdowało obiektywnego uzasadnienia.

Jak wskazywał już Sąd Najwyższy w wyroku z 24 maja 2023 r., II NSNc 160/23, co również miało miejsce w rozpoznawanej sprawie, rozważania Sądu Okręgowego są w istocie rzeczy całkowicie obojętne dla rozstrzygnięcia sprawy wobec niepoczynienia zarówno przez Sąd I instancji, jak i Sąd odwoławczy (który stan faktyczny ustalony przez Sąd Rejonowy przyjął za własny) ustalenia, czy w czasie składania przez pozwanego pracownikom nowych warunków płacy i pracy co najmniej pięciu pracowników zwolniono za wypowiedzeniem definitywnym

lub w wyniku nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego wprowadzającego niekorzystną dla pracownika zasadniczą zmianę istotnych elementów jego umowy o pracę. W przypadku, gdy dochodzi bowiem do zwolnienia co najmniej pięciu pracowników w ww. okolicznościach, to zwolnienie pozostałych *ex lege* powinno nastąpić również w trybie zwolnienia grupowego. 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” w rozumieniu 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”.

Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że sformułowane przez Prokuratora Generalnego zarzuty naruszenia zasad, wolności i praw człowieka i obywatela, określonych w Konstytucji RP, nie zostały dostatecznie skonkretyzowane.

Zgodnie z art. 95 pkt 1 u.SN w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy do skargi nadzwyczajnej, w tym postępowania w sprawie tej skargi, stosuje się w zakresie spraw cywilnych przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące skargi kasacyjnej, z wyłączeniem art. 398⁴ § 2 oraz art. 398⁹. Artykuł 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. nakłada na wnoszącego skargę obowiązek przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienie. Prokurator Generalny w uzasadnieniu skargi nadzwyczajnej, w sposób ogólny scharakteryzował zasadę legalizmu określoną w art. 7 Konstytucji RP, prawo do sądu określone w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, zasadę równości obywateli wobec praw i równości w prawie (art. 32 Konstytucji RP), a także zasadę sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP),

stwierdzając następnie: „w niniejszej sprawie doszło do naruszenia omówionych wyżej zasad konstytucyjnych, gdyż wskutek błędnego orzeczenia Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej powodowie zostali pozbawieni swoich słusznie nabytych praw wynikających z wieloletniego stosunku pracy, należynej rekompensaty finansowej i uzyskania dokumentu – świadectwa pracy, potwierdzającego prawidłowo ustalony stan prawny” (strona 44 uzasadnienia skargi nadzwyczajnej).

Takie uzasadnienie podstaw skargi uniemożliwia Sądowi Najwyższemu rozpoznanie zarzutu naruszenia zasad, wolności i praw człowieka i obywatela określonych w art. 2, 7, 32, i 45 Konstytucji RP.

Wskazać ponadto należy, że zarzut naruszenia art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji nie został w jakikolwiek sposób uzasadniony.

Za zasadny uznać natomiast trzeba zarzut naruszenia przesłanki ogólnej skargi nadzwyczajnej. Zdaniem Sądu Najwyższego wynikająca z zasady demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej zasada zaufania obywatela do państwa wyraża się m.in. w możliwości oczekiwania przez obywatela prawidłowego stosowania prawa przez organy państwa, a przy tym niesie ze sobą konieczność ustanowienia dlań gwarancji pewności jego sytuacji, związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa prawnego, zabezpieczenia socjalnego oraz bezpieczeństwa ekonomicznego (zob. M. Chmaj, M. Urbaniak, *Komentarz do Konstytucji RP. Art. 2*, Warszawa 2022, s. 153). Oznacza to, że obywatel może ufać nie tylko literze prawa, ale także sposobowi jego interpretacji przez organy państwa. W innym wypadku, zwłaszcza jeśli dochodzi do rażącego naruszenia prawa przez sąd w procesie wykładni prawa, nie może być mowy o poszanowaniu przedmiotowej zasady.

O ile więc funkcjonowanie w obrocie prawnym różnych orzeczeń wydanych w tej samej sprawie samo w sobie nie dowodzi naruszenia zasady demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2022 r., I NSNc 507/21), o tyle w rozpatrywanej sprawie, dotyczącej kluczowych dla jednostki kwestii, przekładających się na jej bezpieczeństwo socjalne, nie sposób zaprzeczyć, że Sąd Okręgowy swymi działaniami naruszył zasadę zaufania obywatela do państwa, stanowiącą istotny element demokratycznego państwa prawnego.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 91 § 1 u.SN, uchylił wyrok Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej z 26 kwietnia 2018 r., VI Pa 11/18, w zakresie punktu 2 odnośnie oddalenia apelacji powodów I. T. i K. Z. i przekazał sprawę w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Bielsku-Białej.

O wzajemnym zniesieniu kosztów postępowania wywołanego wniesioną skargą nadzwyczajną Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁸ k.p.c. w zw. z art. 95 pkt 1 u.SN.

[D.Z.]

[ał]