



Sygn. akt II NSNc 160/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Joanna Lemańska (przewodniczący)

SSN Maria Szczepaniec (sprawozdawca)

Mariusz Konrad Kolankowski (ławnik Sądu Najwyższego)

w sprawie z powództwa D.K.

przeciwko B. S.A. z siedzibą w B.

o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych 24 maja 2023 r.

skargi nadzwyczajnej wniesionej przez Prokuratora Generalnego od wyroku Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej z 17 maja 2018 r., sygn. VI Pa 18/18:

- 1. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 2 w zakresie oddalenia apelacji powoda D.K. 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. D.K., K.C., B.G., J.K., G.K. i P.N. wnieśli do Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej odrębne pozwy przeciwko B. S.A. z siedzibą w B. 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 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;
2. zasądzenia na rzecz: D.K. 7106,40 zł brutto, K.C. 7782,74 zł brutto, P.N. 6552,27 zł brutto, J.K. 4569,00 zł brutto, B.G. 10 173,30 zł brutto, G.K. 10 912,45 zł brutto, tj. kwot 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.

W odpowiedzi na złożone pozwy B. S.A. z siedzibą w B. wniosło o odrzucenie pozwów w części odnoszącej się do sprostowania świadectw pracy oraz oddalenie powództw w częściach odnoszących się do zapłaty wskazanych przez powodów kwot tytułem odprawy pieniężnej, ewentualnie oddalenie powództw w całości.

Wyrokiem z 8 lutego 2018 r., V P 145/17 Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej oddalił powództwa: B.G., D.K., G.K. i P.N. oraz zasądził od powodów na rzecz pozwanego B. S.A. w B. zwrot kosztów zastępstwa procesowego. Ponadto, organ orzekający umorzył postępowanie wobec K.C. i J.K. wobec cofnięcia pozwów.

Sąd Rejonowy w Bielsku - Białej rozpoznając sprawę ustalił, iż u pozwanego B. S.A. z siedzibą w B. obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty

12 kwietnia 1994 r. Został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy prowadzonego przez Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach pod nr [...], który został zmieniony protokołami dodatkowymi nr [...].

Pozwany na mocy oświadczenia 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: D.K., B.G., G.K. i P.N.

Pozwany posiadał także swój Oddział w Czechach, którego pracowników nie obowiązywał wypowiedziany 31 stycznia 2017 r. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

Pozwany sporządził w kwietniu 2017 r. 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 D.K. był zatrudniony w B. S.A. z siedzibą w B. od 12 lipca 2010 r. Strony łączyła umowa na czas nieokreślony od 12 stycznia 2011 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku operatora koparki, koparko - ładowarki, ładowarki, kierowcy. Ostatnia płaca zasadnicza powoda wynosiła 14,50 zł/godz. powiększana o premię i dodatkowe wynagrodzenie wynikające z Układu Zbiorowego Pracy. D.K. 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 14 kwietnia 2017 r. Powodowi zaproponowano w miejsce wypowiedzianych warunków pracy i płacy następujące warunki pracy i płacy: wynagrodzenie zasadnicze 15,30 zł/godz. brutto, roczną nagrodę firmową, premię podstawową, premię zadaniową, premię za dyspozycyjność zgodnie z zasadami obowiązującymi w B. S.A. stanowiącymi załącznik do wypowiedzenia.

Wszystkim ww. powodom wystawiono świadectwa pracy z 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.

Wręzione powodom wypowiedzenia zmieniające objęły wszystkie warunki pracy i płacy wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 12 kwietnia 1994 r., zmienionego protokołami dodatkowymi nr [...] w zakresie następujących warunków: wynagrodzenia zasadniczego, całości postanowień Układu Zbiorowego Pracy B. S.A., w tym wszystkich składników, zasad i form wynagradzania w nim określonych. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano wypowiedzenie przez pracodawcę wyżej wymienionego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy 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 w związku z tym położyć nacisk na efektywność, wydajność, zaangażowanie i oszczędność. Dążono do stworzenia systemu bardziej motywującego.

Po wręczeniu wypowiedzeń ze spółki odeszło 51 osób, pomimo tego nie doszło do zredukowania zatrudnienia, ponieważ na miejsce zwolnionych pracowników przyjmowani byli nowi pracownicy.

Powód D.K. nie przyjął nowych warunków zatrudnienia, ponieważ uznał, że były dla niego krzywdzące głównie z powodu utraty 3-miesięcznej odprawy i nagrody jubileuszowej, do której powód nabyłby uprawnienia w roku 2018 za 15 lat pracy. Dodatkowo w nowych warunkach pojawił się zapis o odpowiedzialności finansowej za majątek firmy.

Sąd I instancji rozpoznając sprawę stwierdził, iż w zakresie żądań zasądzenia odprawy pieniężnej zgodnie z treścią art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844, ze zm., dalej jako: „ustawa 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 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 określone w art. 1.

Sąd I instancji wskazał, iż analiza treści art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych doprowadziła do wniosku, że odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 ww. ustawy przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Sąd zauważył, że w niniejszej sprawie wypowiedzenia zmieniające wręczono powodom z uwagi na wypowiedzenie przez pracodawcę Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Rozwiązanie stosunku pracy z powodami nastąpiło natomiast z powodu nieprzyjęcia przez nich nowych warunków pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego w omawianej sprawie „wyłącznym powodem” zakończenia stosunku pracy powodów nie było wypowiedzenie warunków umów o pracę na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, lecz było ono współprzyczyną zakończenia stosunku pracy. Powodowie mogli bowiem przyjąć nowe warunki zatrudnienia, a odmowa przyjęcia była ich oświadczeniem woli, zwłaszcza, że zdawali sobie sprawę z konsekwencji nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

Zdaniem Sądu I instancji wypowiedzenie układu zbiorowego pracy mieści się w zakresie przyczyn niedotyczących pracowników, natomiast nie było wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy.

Sąd I instancji zasygnalizował linię orzeczniczą 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 (7) Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09. Zgodnie z przywołanym judykatem 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.

W ocenie sądu I instancji chybiony był zarzut, że zaproponowane powodom nowe warunki pracy i płacy znacząco odbiegały od dotychczasowych warunków pracy.

Warunki zatrudnienia pracowników pozwanego uległy zmianie. Zastąpiono część nagród i dodatków gwarantowanych uznaniowymi premiami zależnymi od wyników pracy. W ocenie organu orzekającego nie były to jednak zmiany tak rażące, jak podnosili powodowie. Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej 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. Zdaniem Sądu powodowie mylnie założyli, że premie przewidziane w nowych warunkach nie rekompensowały strat powstałych w związku z wypowiedzeniem przez pozwanego Układu. Sąd Rejonowy wskazał, że powodowie mieliby możliwość nabycia praw do premii wedle wyraźnie regulowanych zasad, ale wymagałoby to zaangażowania i efektywności pracy.

Sąd Rejonowy akcentował, że pozwany nie miał na celu dokonania redukcji zatrudnienia, gdyż wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy nie było wypowiedzenie warunków umowy o pracę.

Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej zaznaczył, że wobec ustalenia, iż wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodami nie były przyczyny od nich niezależne, to tym samym brak było podstaw do sprostowania świadectwa pracy zgodnie z żądaniem.

Powodowie: D.K. i B.G. wnieśli apelację, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w całości zarzucając zaskarżonemu orzeczeniu:

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:
 1. 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;
 2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ocenę dowodów w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania, co prowadziło do dokonania oceny, że warunki pracy i płacy zaproponowane wypowiedzeniem zmieniającym nie były dla powoda mniej korzystne niż poprzednio obowiązujące;
 3. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niewszechstronne rozważenie zebranego materiału dowodowego, wskutek czego pominięty został fakt, że wypowiedziane warunki pracy i płacy zawierały odpowiedniki dodatkowych składników płacy zaproponowanych wypowiedzeniem zmieniającym;
 4. 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;

5. 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 stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. 2016 r., poz. 1474) w zw. z art. 42 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U.2018 r., poz. 108) poprzez przyjęcie, że w sytuacji faktycznej przepis ten nie znajduje zastosowania oraz poprzez błędne stosowanie w jego miejsce art. 10 ust. 1 powyższej ustawy;
 2. 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;
 3. art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. 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.;
 4. art. 1 ust 1 Dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (dalej jako: „Dyrektywa 98/95/WE”) poprzez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że w przedmiotowym stanie faktycznym rozwiązanie stosunku pracy z powodami poprzez wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie mieściło się w pojęciu „zwolnienia” w rozumieniu prawa wspólnotowego użytym w ww. Dyrektywie;
 5. art. 5 k.c. polegające na udzieleniu pozwanemu ochrony podczas, gdy jego działania były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i stanowią nadużycie prawa.

Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej wyrokiem z 17 maja 2018 r., VI Pa 18/18 oddalił apelacje D.K. i B.G. od wyroku Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z 8 lutego 2018 r., V P 145/17, a także zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 5 i 6 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.

Sąd odwoławczy stwierdził, iż istotą sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy w sytuacji w jakiej doszło do rozwiązania stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia przez pracowników wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę z uwagi na wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy B. S.A. z 12 kwietnia 1994 r., znajdowały zastosowanie przepisy prawa krajowego

i unijnego regulujące kwestie rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn ich nie dotyczących. W szczególności poczynienie ustaleń, czy w rozumieniu tych przepisów przysługiwało powodowi prawo do odprawy pieniężnej w myśl art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Sąd II instancji wskazał, iż 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 nie dotyczących 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 ww. ustawy 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 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.

Dalej Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej 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. 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/WE zrezygnowano z tego katalogu na rzecz wskazania, że przyczynami zwolnienia grupowego są przyczyny nie dotyczące 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 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.). Zgodnie z treścią art. 42 § 3 k.p. w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowę o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Zatem w ocenie sądu, w przypadku wypowiedzeń zmieniających nie dochodzi automatycznie do rozwiązania stosunku pracy.

W tym kontekście kluczowe było dokonanie przez Sąd oceny, czy dokonane zmiany były na tyle niekorzystne dla pracownika, że uzasadniały obiektywnie odmowę ich przyjęcia, przez co prowadziły do rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu 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 odwoławczy uznał, iż w niniejszej sprawie relewantną 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 jest bowiem zjawiskiem mającym na celu zastąpienie pewnych okoliczności innymi, przez co zmierza się do kontynuacji danego procesu, ale z uwzględnieniem nowych elementów. Tak samo 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 w Bielsku - Białej stwierdził, iż z treści art. 42 § 1 - 3 k.p. wynika, iż celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko

ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków. W konsekwencji 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 Okręgowego w rozpoznawanej 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 powodom wyższe wynagrodzenie zasadnicze wraz z określonymi premiami, przy zmodyfikowaniu warunków uzyskania premii. Sąd stwierdził, iż zmiany 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 II instancji 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 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 była zatem taka zmiana warunków zatrudnienia, która uwzględniała potrzeby rynku, a przy tym nie ingerowała nadto w dotychczasowe uprawnienia pracowników.

W tym konkretnym przypadku, zdaniem Sądu II instancji, 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 Okręgowy 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 nawet w przypadku pracowników, którzy w niedługim czasie mieli uzyskać prawa do emerytury, a tym samym przysługiwałyby im odprawa emerytalna w wyższej wysokości niż w proponowanych zmianach.

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.

W ocenie Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej nie doszło również do naruszenia przepisów prawa unijnego, a to art. 1 ust. 1 Dyrektywy 98/59/WE. Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a Dyrektywy 98/59/WE „zwolnienia grupowe” oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów nie związanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi:

1. w okresie trzydziestu dni:
1. co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników;
2. co najmniej 10 % liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników;
3. co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;
4. bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20 niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach.

Sąd odwoławczy powołał się na wyroki 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/WE należy interpretować w ten sposób, że jednostronną zmianę przez pracodawcę warunków wynagradzania na niekorzyść pracowników, która to zmiana w wypadku odmowy jej przyjęcia przez pracownika prowadzi do wygaśnięcia umowy o pracę, można uznać za „zwolnienie” w rozumieniu tego przepisu. Natomiast art. 2 wskazanej Dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia przewidzianych w tym przepisie konsultacji. W sytuacji, gdy ma on zamiar wprowadzenia takiej jednostronnej zmiany warunków wynagradzania, pod warunkiem spełnienia przesłanek przewidzianych w art. 1 wskazanej Dyrektywy, czego ustalenie jest zadaniem sądu odsyłającego.

Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej 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, należałoby uznać za zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub większej liczby powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem w rozumieniu art. 1 akapit drugi Dyrektywy 98/59. Wobec czego należałoby je uwzględnić przy obliczaniu łącznej liczby dokonanych zwolnień (C - 149/16 pkt 28 i C - 429/16 pkt 31).

W ocenie Sądu, takie sformułowanie sugeruje, że zawsze wypowiedzenie zmieniające jest traktowane jako „zwolnienie”, o którym mowa w akapicie pierwszym art. 1 ust. 1 Dyrektywy. Wnioskowi temu sprzeciwia się wywód Trybunału Sprawiedliwości o „zasadniczych” zmianach, które należy traktować jako „zwolnienie”. Nie byłby on potrzebny, gdyby każde wypowiedzenie zmieniające o konstrukcji przyjętej w prawie polskim należało traktować jako „zwolnienie”. Przede wszystkim niczem 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 Okręgowy 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.

Zdaniem Sądu Okręgowego zmian w zakresie zmniejszenia wysokości odprawy emerytalnej nie można uznać za niekorzystne dla pracownika biorąc pod uwagę wprowadzenie 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 (tak 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.

Dokonana 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/WE. 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/WE 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. Zgodnie z art. 8 k.p. nikt nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. 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 odprawy pieniężne 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 na uwzględnienie. W jego ocenie zebrany w sprawie materiał dowodowy został przez Sąd I instancji oceniony w sposób logiczny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy apelacje powodów oddalił jako bezzasadne.

Prokurator Generalny pismem wniesionym 27 grudnia 2021 r. wywiódł skargę nadzwyczajną od prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej wydanego 17 maja 2018 r. w postępowaniu o sygn. VI Pa 18/18 zainicjowanym powództwem D.K. przeciwko B. S.A. w B. o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę.

Skarżący powołując się na 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) wskazał, że skarga nadzwyczajna wniesiona została z uwagi na konieczność zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej, albowiem na skutek zastosowania przez Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej błędnej wykładni przepisów 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 (tekst jedn. Dz. U. 2018, poz. 1969 ze zm.) w zw. z art. 42 § 1 k.p. oraz 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 (Dz.U.U.E.L.1998.225.16), 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 (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 486 ze zm.), wskutek czego powód nie otrzymał należnej mu zapłaty w postaci odprawy pieniężnej i prawidłowego świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego. Skarżący wskazał, że powództwa innych (niż powód) pracowników tego samego pracodawcy (pozwanego), którzy znajdowali się w porównywalnej sytuacji, zostały uwzględnione. W ocenie Prokuratora Generalnego taki stan rzeczy stanowi przejaw naruszenia podstawowych zasad porządku prawnego i praw obywateli.

Prokurator Generalny wskazał, że zaskarża prawomocny wyrok Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej z 17 maja 2018 r., VI Pa 18/18 w sprawie z powództwa D.K. przeciwko B. S.A. w Bielsku-Białej o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę w zakresie punktu 2 - w części dotyczącej oddalenia apelacji powoda D.K. od wyroku Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z 8 lutego 2018 r., V P 145/17.

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:
 1. 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;
 2. 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, co w konsekwencji spowodowało, że sytuacja prawna i majątkowa powoda nie została objęta taką samą ochroną, jak innych pracowników tego samego pracodawcy, znajdujących się w porównywalnej sytuacji, których roszczenia zostały uwzględnione;

3. 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 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. oraz art. 1 ust. 1 Dyrektywy Rady Nr 98/59 WE, wskutek czego powód nie otrzymał właściwego świadectwa pracy i należnej mu 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;
4. naruszenie w sposób rażący prawa materialnego, tj.:
 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 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;
 2. 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 poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że w ustalonym stanie faktycznym sprawy rozwiązanie stosunku pracy z powodów przez wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie mieści się w pojęciu „zwolnienia” w rozumieniu prawa wspólnotowego użytym w powoływanej Dyrektywie.

Prokurator Generalny powołując się na art. 91 § 1 u.SN wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części dotyczącej oddalenia apelacji powoda D.K. i zażądał przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Bielsku-Białej z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania ze skargi nadzwyczajnej.

Pełnomocnik pozwanego B. S.A. w Bielsku Białej w piśmie z 10 stycznia 2022 r. stanowiącym odpowiedź na skargę nadzwyczajną wniósł o jej oddalenie z uwagi na niewykazanie żadnej z przesłanek szczególnych tego nadzwyczajnego środka zaskarżenia oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania zainicjowanego skargą nadzwyczajną, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nadzwyczajna podlegała merytorycznemu badaniu, gdyż spełniała wszystkie warunki formalne. W ocenie Sądu Najwyższego zasługiwały na uwzględnienie zarzuty dotyczące rażącego naruszenia prawa materialnego.

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: orzeczenie narusza zasady lub wolności i prawa człowieka i obywatela określone w Konstytucji RP, lub orzeczenie w sposób rażący narusza prawo przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, lub 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).

Przesłanki szczególne wyliczone enumeratywnie w art. 89 § 1 pkt 1-3 u.SN nie mają samoistnego charakteru, tj. nie stanowią wystarczającej podstawy do wyeliminowania z obrotu wadliwego orzeczenia. Trzeba mieć bowiem na względzie, że z prawa do sądu (art. 45 § 1 w zw. z art. 2 Konstytucji RP) wywodzona jest stabilność oraz prawomocność orzeczeń sądowych, a także kształtowanych przez nie stosunków prawnych, a odstępianie od tych fundamentalnych założeń możliwe jest tylko w szczególnych okolicznościach. Zatem wadliwość orzeczeń zaskarżonych skargą nadzwyczajną musi być na tyle poważna, by względ na całokształt zasady wynikającej z art. 2 Konstytucji RP nakazywał ingerencję w powagę rzeczy osądzonej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2020 r., I NSNu 2/20).

Sąd Najwyższy wskazuje, że dokonał szczegółowej analizy warunków dopuszczalności skargi nadzwyczajnej. Niewątpliwie wniesiona została przez podmiot uprawniony, tj. należący do kręgu podmiotów wyliczonych w enumeratywny sposób w art. 89 § 2 u.SN. Substratem zaskarżenia było bezsprzecznie orzeczenie sądu powszechnego (art. 89 § 1 u.SN), tj. wyrok wydany 17 maja 2018 r. w postępowaniu VI Pa 18/18 przez Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej, w którym zmieniono zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego z 8 lutego 2018 r., V P 145/17.

Ponadto, wyrok wydany 17 maja 2018 r. w postępowaniu VI Pa 18/18 przez Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej odnośnie do powoda D.K. 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 także w sprawach: dotyczących kar porządkowych, świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych oraz o deputaty lub ich ekwiwalent. Powód przed sądem I instancji dochodził roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy i zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego pracodawcy 7106,40 zł brutto tytułem dwumiesięcznej odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami. Zatem skarga kasacyjna od wyroku Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej z 17 maja 2018 r., VI Pa 18/18, co do powoda D.K. 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 17 maja 2018 r., VI Pa 18/18.

Skarga nadzwyczajna spełnia 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.

Osią argumentacji skargi nadzwyczajnej 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/WE dokonanej przez Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej.

Sąd Najwyższy zaznacza, że lektura preambuły Dyrektywy 98/59/WE prowadzi do wniosku, że jej regulacje służyć mają m.in. zwiększeniu stopnia

ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych przy uwzględnieniu potrzeby zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie, zniwelowaniu różnic między przepisami obowiązującymi w Państwach Członkowskich dotyczących trybu i procedury zwolnień grupowych, jak również środków zmierzających do złagodzenia skutków zwolnień dla pracowników. Nadto, w preambule Dyrektywy 98/59/WE wyraźnie podkreślono, że 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. Sformułowanie w preambule aktu normatywnego definicji legalnej określonego pojęcia świadczy o jej doniosłości, zatem zaproponowany sposób rozumienia definiowanego pojęcia jest kluczowy dla interpretacji całego aktu normatywnego. W świetle przedstawionej argumentacji nie ulega wątpliwości, że inne aniżeli zwolnienia grupowe formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, powinny być kwalifikowane jako zwolnienia grupowe.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit a Dyrektywy 98/59/WE 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/WE 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/WE 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 Trybunał powtórzył w wyroku z 21 września 2017 r., Małgorzata Ciupa i inni, C-429/16 (EU:C:2017:711).

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/WE stanowi desygnat pojęcia „zwolnienia grupowego”, o którym mowa w art. 1 Dyrektywy, 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. W taki sam sposób należy

rozumieć pojęcie „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 irrelevantna 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/WE, zaś na sądzie krajowym spoczywa obowiązek prounijnej wykładni przepisów krajowego prawa materialnego. Trybunału Sprawiedliwości w wyroku z 4 lipca 2006 r., w sprawie C-212/04 Adeneler i inni przeciwko Ellinikos Organismos Galaltoz (ELOG) wskazał, że : „obowiązek 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 Rady Nr 98/59 WE poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że w ustalonym stanie faktycznym sprawy rozwiązanie stosunku pracy z powodem przez wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie mieści się w pojęciu „zwolnienia” w rozumieniu prawa wspólnotowego użytym w powoływanej Dyrektywie.

Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni ww. regulacji tak prawa krajowego, jak i wspólnotowego. Z treści uzasadnienia sądu II instancji wynika bowiem wprost, że w ocenie organu 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/WE. W konsekwencji Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że powodowi 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 powoda działał z góry powziętym zamiarem rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Sąd Okręgowy przyjął, że zmiany warunków pracy i płacy powoda nie były dla niego rażąco niekorzystne, gdyż nie odbiegały znacząco od dotychczasowych postanowień

umowy o pracę (strona 33 uzasadnienia), zatem nieprzyjęcie przez powoda proponowanych zmian nie znajdowało obiektywnego uzasadnienia.

Tymczasem powyższe wywody 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 zrekonstruowany przez Sąd Rejonowy przyjął za własny) ustalenia, czy w czasie składania przez pozwanego pracownikom nowych warunków płaci 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/WE) 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”.

W ocenie Sądu Najwyższego 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 powód został pozbawiony swoich słuszenie nabytych praw wynikających z wieloletniego stosunku pracy, należnej rekompensaty finansowej i uzyskania dokumentu – świadectwa pracy, potwierdzającego prawidłowo ustalony stan prawny” (strona 40 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 należy zarzut naruszenia przesłanki ogólnej skargi nadzwyczajnej. Niewątpliwie rację ma Prokurator Generalny, że wynikająca z zasady demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej zasada zaufania obywatela do państwa wyraża się m.in. w możliwości oczekiwania przez obywatela, aby organy państwa prawidłowo stosowały obowiązujące przepisy prawa. Co więcej, zauważyć należy, że wskazana zasada stanowi dla obywateli gwarancję pewności ich sytuacji. Jak zaś podkreśla się w doktrynie gwarancja ta powinna być rozpatrywana z perspektywy zapewnienia obywatelowi bezpieczeństwa prawnego, zabezpieczenia socjalnego oraz bezpieczeństwa ekonomicznego (zob. M. Chmaj, M. Urbaniak, Komentarz do Konstytucji RP. Art. 2, Warszawa 2022, s. 153). Jednocześnie to obowiązkiem państwa i jego organów jest stworzenie odpowiednich warunków do tego, aby obywatel ufał państwu. Zgodnie zaś z przyjmowanym w orzecznictwie

Trybunału Konstytucyjnego rozumieniem zasady zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa, ochronie konstytucyjnej podlegać musi zaufanie obywateli nie tylko do litery prawa, ale przede wszystkim do sposobu jego interpretacji przyjmowanej w praktyce stosowania prawa przez organy państwa. Nie ulega wątpliwości, że rażące naruszenia prawa przez sąd w procesie wykładni prawa prowadzi na naruszenia zasady zaufania obywatela do państwa.

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), nie sposób zaprzeczyć, iż w rozpatrywanej sprawie, dotyczącej kluczowych dla jednostki kwestii, przekładających się na jej bezpieczeństwo socjalne, Sąd Okręgowy swymi działaniami naruszył zasadę zaufania obywatela do państwa, stanowiącą istotny element demokratycznego państwa prawnego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy, na podstawie art. 91 § 1 u.SN, uchylił wyrok Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej z 17 maja 2018 r., VI P 18/18, w zakresie punktu 2 odnośnie oddalenia apelacji powoda D.K. 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.

[K.B.]

[as]