



Sygn. akt II PK 162/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. G.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu "P." w W.
o odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 lutego 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 28 lutego 2018 r., sygn. akt III APa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 28 lutego 2018 r., sygn. akt III APa (...) Sąd Apelacyjny w (...) w wyniku apelacji powoda M. G. zmienił wyrok Sądu Okręgowego w W. z 8 lutego 2016 r., sygn. akt XXI P (...), którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu Państwowemu „P.” w W. o odprawę, w ten

sposób, że w punkcie 1 zasądził od Przedsiębiorstwa Państwowego „P.” w W. na rzecz M. G. kwotę 163.037,44 zł tytułem odprawy z odsetkami ustawowymi od kwoty 92.160 zł od dnia 25 czerwca 2015 r., do dnia zapłaty i od kwoty 70.877,44 zł od dnia 26 października 2015 r., do dnia zapłaty; w punkcie 2 zasądził od Przedsiębiorstwa Państwowego „P.” w W. na rzecz M. G. kwotę 7.325 zł tytułem zwrotu kosztów procesu przed Sądem Okręgowym, w tym kwotę 2.717 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego; oddalił apelację w pozostałej części; zasądził od Przedsiębiorstwa Państwowego „P.” w W. na rzecz M. G. kwotę 10.852 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym, w tym kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Powód M. G. był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie „P.” (dalej jako PPL) od 1 grudnia 2006 r. do 31 stycznia 2015 r. ostatnio na stanowisku młodszego wartownika - konwojenta. Powód pracował w Służbie Ochrony Lotniska w pododdziale kontroli bezpieczeństwa. Od 2012 r. część obowiązków SOL przejęła firma zewnętrzna K. . Były to w większości obowiązki związane z kontrolą bezpieczeństwa, w związku z tym powód został przesunięty do pododdziału patrolowo - ochronnego.

W okresie zatrudnienia powoda u pozwanego obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 6 września 1999 r. (dalej jako ZUZP). Zgodnie z art. 245 ust. 2 pkt 3 tego układu pracownikom, z którymi nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę w warunkach szczególnych tj. restrukturyzacji, podziału, likwidacji PPL, reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa przysługuje odprawa w wysokości uzależnionej od stażu pracy w PPL.

W lutym 2014 r. zewnętrzna firma audytorska przeprowadziła w pozwanym przedsiębiorstwie audyt, w wyniku którego stworzony został „Plan restrukturyzacji PPL”. Audyt stwierdzał konieczność przeprowadzenia dogłębnej restrukturyzacji zatrudnienia polegającej na likwidacji około 800 miejsc pracy. Niezależnie od przyczyn ekonomicznych postanowienia ZUZP z 1999 r. krępowały pracodawcę w czynnościach zarządczych, gdyż wiele kwestii wymagało zgody organizacji związkowych, a nie jedynie ich nie wiążącej opinii.

W związku z tym pracodawca w dniu 10 marca 2014 r. wypowiedział Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 6 września 1999 r. z uwagi na to, że wiele z jego zapisów było anachronicznych i uniemożliwiało pracodawcy bez zgody organizacji związkowych dokonywanie zmian w organizacji pracy przedsiębiorstwa, co było istotne z punktu widzenia dostosowania jej do aktualnej sytuacji na rynku i wprowadzenia bardziej elastycznej organizacji pracy bez konieczności np. każdorazowego uzyskiwania zgody organizacji związkowych na zmianę godzin pracy pracownika, czy na pozbawienie pracownika prawa do premii. W komunikacie z dnia 31 marca 2014 r. Naczelny Dyrektor Portów Lotniczych wskazał, iż pracownikom, którym wręczono wypowiedzenia zmieniające w związku z wypowiedzeniem ZUZP i dostosowaniem treści umów o pracę do nowych warunków płacowych, a którzy odmówią przyjęcia nowych warunków pracodawca planuje wypłatę odpraw w wysokości i na warunkach określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP.

Pismem z dnia 28 marca 2014 r. NSZZ „S.” wszczęła spór zbiorowy. Na 7 maja 2014 r. zaplanowany był strajk. W efekcie tego sporu w dniu 10 kwietnia 2014 r. zostało zawarte porozumienie pomiędzy organizacją związkową NSZZ „S.” a PPL w przedmiocie prawa pracowników do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP. Zgodnie z tym porozumieniem pracodawca zagwarantował, że wszystkim pracownikom, którzy otrzymają wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem ZUZP w ramach procedury zbiorowych wypowiedzeń zmieniających opartych na art. 2-4 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i których umowy zostaną rozwiązane na skutek nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia, zostaną wypłacone odprawy, o których mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP według zasad w tym przepisie określonych. Jednocześnie z treści tego porozumienia wynikało (pkt 4), że jego zawarcie nie kończy sporu zbiorowego.

W dniu 30 kwietnia 2014 r. pracodawca i organizacje związkowe zawarły porozumienie kończące spór zbiorowy. Na mocy tego porozumienia pracodawca zobowiązał się do stosowania do dnia 30 września 2014 r. wszystkich postanowień wynikających z wypowiedzianego ZUZP i nieskładania w tym terminie oświadczeń

o wypowiedzeniu pracownikom warunków pracy i płacy. Załącznikiem do tego porozumienia był Regulamin Programu Dobrowolnych Odejść Pracowniczych w PPL. W treści § 6 gwarantował on pracownikom, którzy skorzystają z programu wypłatę świadczeń w tym przepisie wskazanych, w tym m. in. odprawę z art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP.

Pracownicy do 10 czerwca 2014 r. mogli zgłaszać deklaracje chęci odejścia z pracy w ramach tego programu, jednakże pracodawca miał prawo odmówić odejścia danego pracownika z uwagi na zapotrzebowanie na jego pracę. W dniu 9 czerwca 2014 r. powód złożył wniosek o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść. Nie został on jednak zaakceptowany przez pracodawcę.

W wyniku Programu Dobrowolnych Odejść z PPL odeszło ponad 900 osób, co pozwoliło pracodawcy osiągnąć zakładany cel w zakresie restrukturyzacji zatrudnienia.

Niektóre stanowiska pracy, w tym stanowisko powoda w ogóle nie były przewidziane do likwidacji, toteż pracownicy zatrudnieni na nich nie mieli możliwości odejścia w ramach PDO. Program Dobrowolnych Odejść w zasadzie zakończył się w czerwcu 2014 r. Pozwany tylko w jednostkowych przypadkach wyrażał zgodę na odejście pracownika z pracy w ramach tego programu po czerwcu 2014 r.

Wobec zrealizowania PDO pracodawca, będąc zmuszony do zapewnienia ciągłości pracy P. nie zakładał dalszych zwolnień pracowników, w tym powoda.

Zarządzeniem nr 57 z dnia 12 czerwca 2014 r. Naczelnego Dyrektora P.P. P. wprowadzony został nowy regulamin organizacyjny od 1 lipca 2014 r., który następnie został zmieniony Zarządzeniem nr 129 z dnia 15 października 2014 r. Naczelnego Dyrektora w zakresie określenia zadań Biura Naczelnego Dyrektora, Biura Prawnego i Działu Ochrony Informacji SIL. Regulamin organizacyjny z lipca 2014 r. nie zlikwidował komórki organizacyjnej, w której pracował powód.

We wspomnianym wyżej porozumieniu z dnia 30 kwietnia 2014 r. kończącym spór zbiorowy pracodawca zobowiązał się do podjęcia rokowań z organizacjami związkowymi działającymi w PPL nad zawarciem oddzielnego porozumienia zakazującego pracodawcy rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca

2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W dniu 12 września 2014 r. strony podpisały Pakt Gwarancji Zatrudnienia. Zgodnie z tym porozumieniem pracownikom przysługuje gwarancja zatrudnienia przez okres od 1 października 2014 r. do 30 września 2017 r. Gwarancja zatrudnienia oznaczała, iż pracodawca nie będzie składał uprawnionym pracownikom oświadczeń woli o wypowiedzaniu umów o pracę lub oświadczeń woli o wypowiedzeniu istotnych warunków pracy skutkujących rozwiązaniem się umowy z przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu ustawy bez uzgodnienia z reprezentującą uprawnionego pracownika zakładową organizacją związkową pod rygorem wypłaty odszkodowania. Pakt ten wprowadzał również gwarancję wynagrodzeń, na mocy której pracodawca zobowiązał się do utrzymania do dnia 8 kwietnia 2017 r. warunków płacy (tj wysokości i wszystkich składników wynagrodzenia) pracowników wynikających z nowego ZUZP.

W dniu 12 września 2014 r. pozwane Przedsiębiorstwo Państwowe „P.” w Warszawie oraz działające na jego terenie organizacje związkowe zawarły nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Zaczął on obowiązywać od 1 października 2014 r.

W dniu 30 września 2014 r. Przedsiębiorstwo Państwowe PPL oraz działające na jego terenie organizacje związkowe podpisały kolejne porozumienie, które określało zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem wręczenia przez pracodawcę zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku wypowiedzeniem przez pracodawcę w dniu 10 marca 2014 r. Zakładowej Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PPL z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzeniem nowych warunków pracy i płacy wynikających z postanowień nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r. Zgodnie z tym porozumieniem w pierwszej kolejności pracodawca proponował pracownikom zmianę umów o pracę w trybie porozumienia stron. Takie porozumienia przyjęło 1005 pracowników. Pozostałym pracownikom (136 osób) zostały wręczone wypowiedzenia zmieniające, przy czym 51 pracowników odmówiło przyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

Pismem z dnia 27 października 2014 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę w części dotyczącej wszystkich warunków pracy i płacy wynikających z ZUZP z 1999 r. jako przyczynę swojej decyzji pozwany wskazał potrzebę dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP i wprowadzenia nowych warunków umowy o pracę wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r. Powód odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, jego stosunek pracy rozwiązał się w dniu 31 stycznia 2015 r. Na dzień wręczenia powodowi wypowiedzenia nowa struktura organizacyjna przedsiębiorstwa wynikająca z restrukturyzacji zaplanowanej na 2014 r. była już wprowadzona regulaminem organizacyjnym z lipca 2014 r.

W dniu 17 października 2014 r. NSZZ „S.”, która podpisała 10 kwietnia 2014 r. porozumienie utrzymujące prawo do odpraw, podpisała drugie porozumienie „Zgodne oświadczenie stron”, w którym stwierdziła, że na skutek zmian restrukturyzacyjnych, jakie zaszły w zakładzie pracy pomiędzy kwietniem a październikiem 2014 r. wyczerpany został cel porozumienia z kwietnia 2014 r., a tym samym pracownicy odmawiający przyjęcia nowych warunków zatrudnienia w związku z wejściem w życie nowego ZUZP nie mają prawa do odpraw z art. 245 starego ZUZP.

W komunikacie Biura Personalnego z dnia 26 listopada 2014 r. pracownicy zostali poinformowani, iż pracodawca nie będzie wypłacał odpraw z art. 245 ZUZP osobom, które odmówiły przyjęcia nowych warunków pracy i płacy związku z potrzebą dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999 r. i wprowadzeniem nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 12 września 2014 r.

Na stanowiska zwolnione w ramach PDO, których utrzymanie było niezbędne pozwany prowadził rekrutację, a także przeprowadził rekrutację na stanowiska osób, które odmówiły przyjęcia wypowiedzeń zmieniających wobec wprowadzenia nowego ZUZP po to, by zapewnić optymalne zatrudnienie pozwalające na funkcjonowanie portu lotniczego.

W dniu 13 października 2014 r. wprowadzono również regulamin pracy dla pracowników Przedsiębiorstwa Państwowego „P.”.

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkom wynosiło 6.876,56 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 8 lutego 2016 r. (XXI P (...)) oddalił powództwo M. G. i obciążył powoda kosztami postępowania.

Wyrok ten zaskarżył apelacją powód, zarzucając mu niezastosowanie punktu 2 porozumienia zawartego w dniu 10 kwietnia 2014 r. pomiędzy pracodawcą Przedsiębiorstwo Państwowe „P.” a NSZZ „S.” Organizacją Zakładową nr (...) przy Przedsiębiorstwie Państwowym „P.” „w przedmiocie prawa pracowników PPL do odpraw określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 r. w zw. z punktem 6 „Porozumienia kończącego spór Zbiorowy zawartego w dniu 30 kwietnia 2014 r. pomiędzy pracodawcą Przedsiębiorstwo Państwowe „P.” a NSZZ „S.” Organizacją Zakładową nr (...) przy Przedsiębiorstwie Państwowym „P.”; błędną wykładnię art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP; naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Apelacyjny uznał, że apelacja powoda zasługiwała na uwzględnienie. Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego, jednak uznał, że ocena zebranego materiału dowodowego oraz ocena prawna tego sądu były błędne.

Sąd odwoławczy wskazał, że zmiana struktury organizacyjnej oznacza w istocie reorganizację, podczas gdy opisana w analizowanym postanowieniu okoliczność rozwiązania umowy o pracę odnosiła się do różnych przy czy związanych z działaniami zarządczymi pracodawcy, mając wyraźną funkcję ochronną względem trwałości stosunku pracy. O ile więc odwoływanie się przez Sąd pierwszej instancji do ewentualnych zmian organizacji struktury pracodawcy słusznym było w kontekście pojęcia „reorganizacji (powodującej zwolnienia pracowników)”, to traciło rację bytu w odniesieniu do pojęcia „restrukturyzacji”. W sprawie tej nie ma więc także decydującego znaczenia, że do ustania zatrudnienia powoda nie doszło z powodu likwidacji jego stanowiska pracy. W kwestii wykładni określenia „restrukturyzacji” Sąd drugiej instancji podzielił

argumenty strony skarżącej, że pojęcie to posiada ugruntowaną, pojemną definicję w nauce ekonomii oznaczając rozciągnięty w czasie proces naprawczy, zmierzający do poprawy efektywności ekonomicznej przedsiębiorstwa, w ramach którego zarządzający podmiotem dysponuje szerokim zakresem instrumentów, które w bezpośrednim ujęciu służą redukcji kosztów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, pewnym jest przy tym, iż w analizowanym wypadku szeroki zakres pojęcia restrukturyzacji ogranicza się do kwestii zatrudnienia.

Sąd drugiej instancji wskazał przy tym, iż w treści pkt 4 Paktu Gwarancji Zatrudnienia, który pozwany zawarł z organizacjami związkowymi 12 września 2014 r. wraz z zawarciem nowego ZUZP z tej samej daty, wskazano na toczący się w przedsiębiorstwie proces restrukturyzacji zatrudnienia, przywołując w tym zakresie kwestie redukcji etatów oraz wypowiedzenia 10 marca 2014 r. ZUZP z 6 września 1999 r. oraz związaną z tym zmianę warunków zatrudnienia. W ocenie Sądu Apelacyjnego, w związku z powyższym brak było podstaw do stwierdzenia, że skoro ustanie stosunku pracy powoda nie nastąpiło w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, to tym samym zdarzenie to nie spełnia przesłanek z art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r., nie wpisując się w proces restrukturyzacji pozwanego. Wdrożony w pozwanym przedsiębiorstwie Program Dobrowolnych Odejść ocenić należy bowiem wyłącznie jako jeden z instrumentów użyty w procesie restrukturyzacji zatrudnienia, służący bezpośrednio redukcji etatów. Brak jest przy tym dostatecznych podstaw, by zawarte w analizowanym postanowieniu pojęcie „restrukturyzacji” rozumieć jedynie jako prowadzenie działań mających na celu redukcję etatów. Nie znajduje to bowiem oparcia w sposobie zredagowania tego zapisu, w którym sformułowanie „powodującej zwolnienia pracowników” odniesione zostało wyłącznie do pojęcia „reorganizacji”, służąc dookreśleniu tylko tej przesłanki, nie zaś pozostałych w nim powołanych, w tym „restrukturyzacji”. Wskazuje na to przede wszystkim forma gramatyczna użytego imiesłowu i jego umiejscowienie w omawianym zapisie, odczytywana zgodnie z założeniem, że zwłaszcza precyzowanie w normach prawa pracy warunków, od których spełnienia uzależnione jest nabywanie przez pracowników uprawnień, winno być dokonane w sposób językowo przejrzysty i klarowny w odbiorze. Powyższe sprzeciwia się

przyjętej przez Sąd Okręgowy tezie, że wraz z zakończeniem funkcjonowania Programu Dobrowolnych Odejść ukończono także proces restrukturyzacji pozwanego Sąd Apelacyjny podkreślił, że wypowiedzenie przez pozwanego ZUZP z 6 września 1999 r. było odrębnym narzędziem restrukturyzacji zatrudnienia, który - zważywszy następstwa prawne tej decyzji - postrzegać należy jako proces toczący się u pozwanej równolegle do ograniczonej czasowo redukcji etatów (Program Dobrowolnych Odejść), którego immanentnym i finalnym etapem było dostosowywanie indywidualnych warunków zatrudnienia do zmienionej sytuacji prawnej w przedsiębiorstwie.

Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, iż wypowiedzenie ZUZP z 6 września 1999 r. prowadziło do redukcji obciążeń pozwanego z tytułu przyszłych, hipotetycznie możliwych roszczeń pracowniczych, choćby z tytułu przewidzianych do tej pory w stosunkach pracy odpraw pieniężnych. Zmiana na niekorzyść pracowników postanowień układu zbiorowego pracy aktualizowała przy tym po stronie pracodawcy wynikający z art. 42 k.p. obowiązek prawny dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających po wyczerpaniu procedury porozumień zmieniających. Stąd wypowiedzenie przez pozwanego ZUZP z 1999 r. i wprowadzenia w jego miejsce nowego układu z 2014 r., spowodowało konieczność dostosowania treści indywidualnych stosunków pracy do nowych postanowień, zawierających uregulowania dotyczące praw i obowiązków stron stosunku pracy, co też pozwany niezaprzeczalnie czynił.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ulega przy tym wątpliwości, iż wypowiedzenia ZUZP z września 2014 r., już choćby przez utratę prawa do odprawy pieniężnej, oznaczało dla powoda mniej korzystną regulację treści jego stosunku pracy w stosunku do postanowień do tej pory w tym zakresie obowiązujących. Uprawnienie do otrzymania od pracodawcy odprawy pieniężnej miało bowiem charakter majątkowy, stanowiąc świadczenie związane ze stosunkiem pracy i istotny jego składnik - świadczenie szczególne, stanowiące swoiste umowne odszkodowanie za utratę miejsca pracy, spowodowane rozwiązaniem stosunku pracy w przypadku określonych, podejmowanych przez pracodawcę procesów zarządczych. Z chwilą przyjęcia przez powoda propozycji nowych warunków pracy i płacy następowała więc trwała zmiana postanowień

wiążących strony tego stosunku prawnego na przyszłość. W jej braku zaś dochodziło do rozwiązania stosunku pracy przy zachowaniu unormowań dotychczas ten stosunek regulujących. W stanie faktycznym sprawy powód nie skorzystał z możliwości opisanego wyżej przekształcenia jej stosunku pracy, wybierając jego zakończenie na dotychczasowych zasadach.

Stąd też Sąd Apelacyjny uznał, iż potrzeba dostosowania indywidualnych warunków pracy i płacy powoda, jako stanowiąca prawną konsekwencję wypowiedzenia przez pozwanego ZUZP z 1999 r. i wprowadzenia w to miejsce nowego układu (z 2014 r.), podyktowana była redukcją przez pracodawcę potencjalnych obciążeń z tego tytułu, a zatem poprawą jego kondycji ekonomicznej przez wzrost możliwości finansowych na przyszłość - wpisując się w proces restrukturyzacji zatrudnienia polegający na modyfikacji dotychczasowych warunków, na jakich oparte były stosunki pracy w pozwanym przedsiębiorstwie. Sąd drugiej instancji podniósł, że składając wypowiedzenie zmieniające pracodawca musi się liczyć z odmową przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, zwłaszcza gdy - jak w niniejszej sprawie nie doszło uprzednio do zawarcia porozumienia zmieniającego.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w tym stanie rzeczy nie sposób było przyjąć, w okolicznościach niniejszej sprawy rozwiązanie przez powoda stosunku pracy z pozwanym w wyniku nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego nie było elementem restrukturyzacji prowadzonej w pozwanym przedsiębiorstwie. Ostatecznie rozwiązanie stosunku pracy z powodem podyktowane było bowiem zachodzącą po stronie pracodawcy koniecznością ekonomiczną rozumianą jako przyjęcie określonej naprawczej strategii zarządu pozwanego przedsiębiorstwa, przejawiającej się na płaszczyźnie stosunków pracy stosowaniem instrumentów, służących z jednej strony bezpośredniej redukcji zatrudnienia, z drugiej zaś wdrożeniem procesu zainicjowanego wypowiedzeniem ZUZP z 6 września 1999 r., który pociągał za sobą konieczność modyfikacji indywidualnych stosunków pracy w drodze porozumień bądź wypowiedzeń zmieniających. Warto przy tym mieć na uwadze, iż wprowadzie zasadniczym celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla kontynuacji zatrudnienia, lecz rozwiązanie stosunku pracy jest ewentualnym, przewidzianym prawnie skutkiem nieprzyjęcia

przez pracownika proponowanych warunków, przez co wymaga ochrony z uwagi na przypisany wypowiedzeniu zmieniającemu jednostronny charakter i wymaganą w tym zakresie dobrowolną zgodę pracownika. Stąd też nie sposób przyjąć, by okoliczność rozwiązania z powodem umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez niego proponowanych przez pracodawcę warunków pracy i płacy, nie zaś w wyniku definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, skutkowało nienależnością dochodzonego roszczenia. Tym bardziej, że w związku z tym zdarzeniem pozwany bezspornie wypłacił powodowi odprawę wynikającą z przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, których przesłanką jest rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika. Trudno zatem podzielić tezę, by sytuacja prawna powoda, z związku z brakiem jego zgody na podjętą przez pracodawcę próbę zmniejszenia zakresu świadczeń dotychczas ze stosunkiem pracy związanych, kształtować się miała mniej korzystnie, niż pracowników otrzymujących wypowiedzenia definitywne, skoro rozwiązanie stosunku pracy powoda nastąpiło, a do jego ustania doszło w wyniku kolejnych etapów prowadzonej przez pozwanego restrukturyzacji zatrudnienia.

Sąd drugiej instancji wziął również pod uwagę, że w jednostce, w której był zatrudniony powód, tj. SOL doszło do restrukturyzacji w związku z przejęciem części zadań związanych z ochroną przez firmę zewnętrzną K.. Firma ta przejęła ochronę przejść służbowych i bram a pozwanemu pozostały jedynie patrole piesze i zmotoryzowane. W związku z przejęciem części zadań przez K. część pracowników z innej jednostki S. - pododdziału kontroli bezpieczeństwa musiała zostać przejęta przez jednostkę, w której był zatrudniony powód. Tym samym zdaniem Sądu Apelacyjnego trudno uznać, że te zmiany organizacyjne w ramach jednostek związanych z bezpieczeństwem nie były jednym z elementów restrukturyzacji pozwanego. Inne rozumowanie zdaniem Sądu Apelacyjnego stoi w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego i logicznym myśleniem. Niewątpliwym jest, co wynika z zestawienia złożonego przez pełnomocnika pozwanego, że w 2014 r. kiedy powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, na stanowiskach związanych z ochroną zwolniono 169 osób,

zatrudniono 88 osób. W 2015 r. tj. w roku w którym rozwiązano umowę o pracę z powodem zwolniono 49 pracowników, zatrudniono 39. Na przestrzeni 2-ch lat stan osobowy uległ więc zmniejszeniu o 91 osób.

W związku z powyższym, zdaniem Sądu Apelacyjnego, roszczenie powoda zasługiwało na ochronę jako odpowiadające treści art. 245 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999 r. i winno zostać zasądzone stosownie do postanowień art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c) tego aktu.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżyła strona pozwana w części, tj. w punkcie I. II. IV. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj. art. 9 § 1 k.p. w zw. z art. 245 ust. 2 pkt. 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 r. przez błędną wykładnię i uznanie, że powodowi przysługuje odprawa przewidziana w powołanym powyżej przepisie ZUZP, pomimo, że nie spełnione zostały przesłanki warunkujące przyznanie tego świadczenia, gdyż do rozwiązania z M. G. umowy o pracę nie doszło w wyniku zmian, o których mowa w art. 245 ust. 2 ZUZP, tj. restrukturyzacji, podziału, likwidacji PPL, reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa.

W związku z powyższym skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego od powoda zwrotu kosztów postępowanie kasacyjnego, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o: odrzucenie skargi kasacyjnej na podstawie art. 398⁶ § 2 k.p.c. w zw. z art. 398⁴ § pkt 3 k.p.c. w związku z nieoznaczeniem zakresu żądanego uchylenia zaskarżonego wyroku, a ponadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych prawem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Sąd Apelacyjny dokonał błędnej i niepełnej wykładni art. 245 ust. 2 ZUZP z 1999 r. i w konsekwencji nie wziął również pod uwagę wszystkich okoliczności niniejszej sprawy, które miały znaczenie dla oceny zasadności roszczenia powoda. W art. 245 ust. 2 ZUZP z 1999 r. przewidziano prawo do odprawy dla pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku restrukturyzacji, podziału, likwidacji PPL, reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa. Sąd drugiej instancji w niniejszej sprawie poświęcił obszerną część uzasadnienia wykładni pojęcia „restrukturyzacji”, wskazując słusznie, że w okolicznościach niniejszej sprawy chodzi o restrukturyzację zatrudnienia. Sąd drugiej instancji nie rozważył jednak, czy każda restrukturyzacja zatrudnienia uzasadnia przyznanie odprawy na podstawie omawianego postanowienia ZUZP. Warto wskazać, że zgodnie z treścią tego artykułu, odprawa przysługuje, gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło w wyniku m.in. restrukturyzacji i reorganizacji, jak się zatem wydaje, nie chodzi tu o jakąkolwiek restrukturyzację lub reorganizację, ale o taką, która prowadzi do rozwiązania stosunku pracy, a więc związaną z rzeczywistą likwidacją nie tylko stanowisk, ale także i etatów. Na takie rozumienie wskazuje również cel tego postanowienia, którym było złagodzenie negatywnych dla pracowników skutków utraty pracy związanych z decyzjami zarządczymi pracodawcy. Z pewnością jednak celem tego przepisu nie było przyznanie prawa do odprawy w każdym przypadku dokonywania zmian restrukturyzacyjnych, czy reorganizacyjnych, nawet jeżeli wymagałyby one zmiany warunków pracy, bowiem wyraźnie zaznaczono w nim, że odprawa przysługuje w przypadku rozwiązania stosunku pracy w wyniku wymienionych w nim zdarzeń.

W okolicznościach niniejszej sprawy główne znaczenie miało zatem nawet nie tyle, czy w momencie rozwiązania z powodem stosunku pracy trwała u pozwanego pracodawcy restrukturyzacja, ale czy ta restrukturyzacja była przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem, czy to ona do niego doprowadziła. Warto przy tym zwrócić uwagę, że Sąd Najwyższy wskazywał w swoim orzecznictwie, że

dokonane niemal wszystkim pracownikom („masowe”) wypowiedzenia zmieniające z powodu rozwiązania układu zbiorowego pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty, mogą być uznane za restrukturyzację przedsiębiorstwa pracodawcy, jeżeli doprowadziły do rozwiązania większości stosunków pracy z pracownikami, którzy nie przyjęli propozycji zatrudnienia z braku możliwości oceny propozycji dalszego zatrudnienia na warunkach „wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 2014 r., II PK 236/13).

Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie słusznie wskazywał na zakres zmian w treści stosunku pracy wprowadzonych w wyniku wypowiedzenia zmieniającego, dokonując oceny, czy były one możliwe do zaakceptowania dla powoda. Sąd drugiej instancji natomiast ograniczył się jedynie do uznania, że z pewnością były to zmiany na niekorzyść, a zatem pozwany musiał się liczyć z ich odrzuceniem. Sąd Apelacyjny pominął przy tym, że z dyspozycji art. 241¹³ k.p. wynika, że korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§ 1). Natomiast postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§ 2). Zatem oczywistym jest, że wypowiedzenia zmieniającego wymagają tylko zmiany na niekorzyść dla pracowników, co nie oznacza, że każda taka zmiana może uzasadniać twierdzenie, że ewentualne rozwiązanie stosunku pracy w wyniku jej odrzucenia przez pracownika powoduje zasadność przyznania odprawy, która przysługuje w wyniku definitywnego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę i została przewidziana w szczególnych przypadkach rozwiązania stosunku pracy w wyniku jakichś działań zarządczych pracodawcy. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że nowy ZUZP istotnie zawierał regulacje mniej korzystne dla pracowników (przynajmniej częściowo), np. nie przewidywał odprawy pieniężnej jak w art. 245 ZUZP z 1999 r. czy też ubezpieczenia grupowego. Pracodawca był więc zobligowany przepisami prawa pracy do wypowiedzenia warunków pracy i płacy wszystkim pracownikom, w tym powodowi, wobec podpisania postanowień nowego ZUZP w 2014 r., gdyż wynikało to z potrzeby dostosowania indywidualnych

warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku wypowiedzenia ZUZP z dnia 6 września 1999 r. Natomiast wymagało oceny (co pominął Sąd Apelacyjny), w jakim stopniu nowe warunki pracy były niekorzystne dla powoda, czy rzeczywiście były one nie do przyjęcia i pracodawca pod pozorem wypowiedzenia zmieniającego, którego wręczenie było wymogiem prawnym, zmierzał w istocie do rozwiązania stosunku pracy, czy też może istotne elementy treści stosunku pracy pozostawały bez zmian, a to decyzja pracownika przyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym nie był on efektem restrukturyzacji przedsiębiorstwa.

Sąd drugiej instancji całkowicie pominął przy ocenie stanu faktycznego niniejszej sprawy porozumienie zawierane pomiędzy pracodawcą, a związkami zawodowymi działającymi w zakładzie pracy. W szczególności fakt, że w dniu 30 września 2014 r. Przedsiębiorstwo Państwowe PPL ora działające na jego terenie organizacje związkowe podpisały porozumienie, które określało zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem wręczenia przez pracodawcę zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku wypowiedzeniem przez pracodawcę w dniu 10 marca 2014 r. Zakładowej Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PPL z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzeniem nowych warunków pracy i płacy wynikających z postanowień nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r. Zgodnie z tym porozumieniem w pierwszej kolejności pracodawca proponował pracownikom zmianę umów o pracę w trybie porozumienia stron. Takie porozumienia przyjęło 1005 pracowników. Pozostałym pracownikom (136 osób) zostały wręczone wypowiedzenia zmieniające, przy czym 51 pracowników odmówiło przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Jak więc widać, zdecydowana większość pracowników pozwanego decydowała się przyjąć nowe warunki pracy, zarówno całkowicie dobrowolnie (na podstawie porozumień), jak i przez akceptację warunków w wskazanych w wypowiedzeniach zmieniających. Powyższe wskazuje na fakt, że zmiany wynikające z zawarcia nowego ZUZP nie były tak dotkliwe dla pracowników, aby powodowały ich masowe odejścia z pracy i nie było celem pracodawcy dokonywanie restrukturyzacji zatrudnienia przez dalsze zwalnianie pracowników.

Ponadto, w dniu 17 października 2014 r. NSZZ „S.”, która podpisała 10 kwietnia 2014 r. porozumienie utrzymujące prawo do odpraw na dotychczasowych zasadach, podpisała drugie porozumienie „Zgodne oświadczenie stron”, w którym stwierdziła, że na skutek zmian restrukturyzacyjnych, jakie zaszły w zakładzie pracy pomiędzy kwietniem a październikiem 2014 r. wyczerpany został cel porozumienia z kwietnia 2014 r., a tym samym pracownicy odmawiający przyjęcia nowych warunków zatrudnienia w związku z wejściem w życie nowego ZUZP nie mają prawa do odpraw z art. 245 starego ZUZP.

Warto również zwrócić uwagę, że sprawa o analogicznym stanie faktycznym była już przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, który w wyroku z 17 kwietnia 2018 r. (II PK 36/17, Portal Orzeczeń Sądu Najwyższego) oddalił skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w W. oddalającego apelację od wyroku Sądu Rejonowego w W., oddalającego powództwo o odprawę pieniężną z art. 245 ZUZP z 1999 r. pracownika, z którym stosunek pracy został rozwiązany, podobnie jak w przypadku powoda, na skutek nieprzyjęcia warunków proponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym złożonym pracownikowi w dniu 28 października 2014 r., w związku z wejściem w życie nowego ZUZP. Sąd Najwyższy w wyroku tym wskazał m.in., że uchylene Porozumienia z 10 kwietnia 2014 r. porozumieniem z dnia 17 października 2014 r., choć spowodowało zmianę warunków pracy na niekorzyść pracowników, nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego. Inaczej rzecz ujmując, uchylene prawa pracowników do odprawy z art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r. także na skutek nieprzyjęcia nowych warunków płacy (wynikających z nowego ZUZP) dokonało się skutecznie z dniem zawarcia porozumienia z dnia 17 października 2014 r.

Rozpoznając sprawę ponownie Sąd Apelacyjny weźmie zatem pod uwagę powyższe uwagi dotyczące wykładni art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r., jak również dotyczące okoliczności niniejszej sprawy pominiętych w zaskarżonym wyroku i ponownie dokona oceny zasadności roszczenia powoda.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

