



Sygn. akt II PK 177/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa P. Ł.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu "P." w W.
o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 lutego 2020 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 13 marca 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego 1.350 zł (tysiąc
trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 13 września 2017 r. oddalił powództwo
P. Ł. skierowane przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu P. w W. o zasądzenie

odprawy w kwocie 48.000 zł. Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 13 marca 2018 r. oddalił apelację powoda.

Sądy *meriti* dokonały zgodnych ustaleń faktycznych. P. Ł. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowym P. w W. na podstawie umowy o pracę na stanowisku operator systemu przesyłu bagażu. W przedsiębiorstwie obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 6 września 1999 r. Zgodnie z art. 245 ust. 2 ZUZP w przypadkach szczególnych, to jest restrukturyzacji, podziału, likwidacji „P.”, reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa stosuje się następujące zasady:

1) przed dokonaniem jakichkolwiek działań zmierzających do zwolnień pracowników strony dokonują przeglądu stanowisk pracy w „P.” w celu możliwości zatrudnienia tych pracowników;

2) pracownikom, którym w wyniku zmian, o których mowa w ust. 2 zaproponowano stanowiska pracy o niższych wynagrodzeniach - wynagrodzenie ustala się według następujących zasad:

a) jeżeli pracownik jest Członkiem Zakładowej Organizacji Związkowej, jego wynagrodzenie uzgadnia się z daną Organizacją Związkową,

b) jeżeli pracownik nie jest Członkiem żadnego związku, a zwróci się do którejś Zakładowej Organizacji Związkowych i ta wyraziła wolę reprezentowania jego interesów wynagrodzenie pracownika uzgadnia się z tą organizacją związkową,

c) w pozostałych przypadkach wynagrodzenie pracownika ustala pracodawca;

3) pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian, o których mowa w ust. 2 przysługuje odprawa w wysokości:

a) dwunastomiesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto nie większego jednak niż dwunastokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w „P.” (za miesiąc poprzedzający miesiąc w którym następuje wypłata) jeżeli staż pracy w „P.” wynosi od 3 do 5 lat;

b) dwudziestoczwartomiesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto nie większego jednak niż dwudziestoczwartokrotność przeciętnej miesięcznej płacy

brutto w „P.” (za miesiąc poprzedzający miesiąc w którym następuje wypłata) jeżeli staż pracy w „P.” wynosi od 5 lat do 10 lat;

c) trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia pracownika brutto nie większego jednak niż trzydziestosześcioletnia przeciętna miesięczna płaca brutto w „P.” (za miesiąc poprzedzający miesiąc w którym następuje wypłata jeżeli staż pracy w „P.” wynosi ponad 10 lat.

Intencją art. 245 ZUZP z 6 września 1999 r. było przyznanie odprawy we wszystkich sytuacjach, gdzie rozwiązanie stosunku pracy nie następowało z „winy” pracownika.

Na początku 2014 r. kiedy miała miejsce zmiana kierownictwa w przedsiębiorstwie, zdecydowano się na przeprowadzenie audytu, który wykazał przerost zatrudnienia. Od tego czasu rozpoczęły się sprawy z organizacją zatrudnienia. Z początku pracodawca chciał przeprowadzić zwolnienia grupowe, jednak strona społeczna przeciwstawiała się takiemu rozwiązaniu. W dniu 10 kwietnia 2014 r. NSZZ S. zawarł porozumienie z pracodawcą, na podstawie którego pracodawca oświadczył, że wszystkim pracownikom, którzy otrzymają wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, w związku z wypowiedzeniem przez pracodawcę ZUZP w ramach procedury zbiorowych wypowiedzeń zmieniających opartych na art. 2-4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i których umowy o pracę ulegną rozwiązaniu 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. Wspomniane porozumienie stanowiło wyraz troski NSZZ S. o członków związku, z którymi mógł zostać rozwiązany stosunek pracy w drodze wypowiedzeń grupowych. W tym czasie nie było mowy o porozumieniu między pracodawcą a stroną społeczną, nie było też mowy o Programie Dobrowolnych Odejść.

Następnie pracodawca zdecydował o wprowadzeniu Programu Dobrowolnych Odejść, który umożliwiał rozwiązanie stosunków pracy z pracownikami pozwanego na preferencyjnych warunkach, gdyż w swoich postanowieniach uwzględniał rozwiązania przewidziane w art. 245 ZUZP z 6

września 1999 r. W związku z wypowiedzeniem wspomnianego ZUZP, Pracodawca i strona społeczna rozpoczęli prace nad nowym ZUZP.

Do 30 czerwca 2014 r. w przedsiębiorstwie realizowano Program Dobrowolnych Odejść, który jak się okazało, wyczerpał potrzeby restrukturyzacji pracodawcy w zakresie zatrudnienia pracowników z naddatkiem. W ramach PDO odeszło bowiem 975 pracowników. Z tą datą przedsiębiorstwo zakończyło restrukturyzację w 2014 r.

W dniu 3 czerwca 2014 r. powód złożył oświadczenie, w którym zadeklarował wolę przystąpienia do Programu Dobrowolnych Odejść (PDO) na zasadach przewidzianych w Regulaminie PDO i zwrócił się z wnioskiem do pracodawcy o rozwiązanie z nim stosunku pracy w ramach PDO z przyczyn nie dotyczących pracownika za porozumieniem stron w terminie wynikającym z okresu wypowiedzenia.

Pismem datowanym na 27 czerwca 2014 r. a doręczonym pracownikowi 3 lipca 2014 r. pracodawca działając na podstawie § 2 ust. 5 regulaminu PDO poinformował, że nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron na zasadach przewidzianych w PDO.

Nowy ZUZP został przyjęty po negocjacjach 12 września 2014 r. i zaczął obowiązywać od października 2014 r. Zasadniczą przesłanką różnicującą zapisy dotychczasowego i nowego ZUZP było, że w postanowieniach nowego ZUZP nie pojawiła się treść art. 245 dotychczasowego ZUZP, w związku z czym w nowym akcie prawnym zrezygnowano z wysokich odpraw. Poza tym w znacznej mierze ustalenia dotychczasowego ZUZP znalazły odzwierciedlenie w nowym układzie zbiorowym pracy.

W dniu 12 września 2014 r. pracodawca zawarł z zakładowymi związkami zawodowymi porozumienie kończące spór zbiorowy, zawierające pakt gwarancji zatrudnienia, zgodnie z którym pracodawca między innymi zobowiązywał się, że w okresie od 1 października 2014 r. do 30 września 2017 r. nie będzie między innymi składał pracownikom oświadczeń woli o wypowiedzeniu istotnych warunków pracy, skutkujących rozwiązaniem umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W razie naruszenia gwarancji zatrudnienia uprawnionemu pracownikowi

przysługiwało jednorazowe odszkodowanie w wysokości, uzależnionej od zakładowego stażu pracy w zakładzie pracy.

W związku z procesem wprowadzenia nowych warunków pracy i płacy, na skutek wejścia w życie nowego ZUZP z 12 września 2014 r. pracodawca zaproponował pracownikom porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę w związku z ich dostosowaniem do uregulowań nowego ZUZP. Porozumienia przyjęło i podpisało 1005 osób spośród około 1300 zatrudnionych. Osoby które nie podpisały porozumień otrzymały wypowiedzenia zmieniające odpowiadające w swej treści aneksom. Co do zasady pracownicy w większości podpisali porozumienia, albowiem były one kalką tych warunków umowy o pracę, które obowiązywały wcześniej.

P. Ł. w dniu 10 października 2014 r. odmówił podpisania porozumienia w sprawie zmiany warunków pracy i płacy. Oświadczeniem z 31 października 2014 r. pracodawca wypowiedział P. Ł. umowę o pracę w części dotyczącej wszystkich obowiązujących powoda warunków pracy i płacy, wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Przedsiębiorstwa Państwowego „P.” z 6 września 1999 r., to jest m.in. w zakresie: 1) rodzaju pracy, 2) wynagrodzenia zasadniczego i kategorii zaszeregowania 3) premii oraz innych składników wynagrodzenia 4) systemu czasu pracy. Jako przyczynę wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę oraz zaproponowania nowych warunków umowy o pracę pracodawca wskazał potrzebę dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków umowy o pracę, wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 12 września 2014 r. Po upływie okresu wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę, to jest od 1 lutego 2015 r. miały obowiązywać powoda nowe warunki umowy o pracę: 1) rodzaj pracy - stanowisko: operator ds. systemu przesyłu bagaż, 2) wynagrodzenie zasadnicze 4.110 zł zgodnie z 6 kategorią zaszeregowania, 3) premia oraz inne składniki wynagrodzenia wynikające z ZUZP z 12 września 2014 r. przysługujące stosownie do zajmowanego stanowiska. Rodzaj łączącej strony umowy o pracę nie uległ zmianie. System czasu pracy miał przestać stanowić element umowy o pracę, lecz wynikać z regulaminu pracy. Poza

wymienioną w oświadczeniu nie było jakiegokolwiek innej przyczyny wypowiedzenia warunków pracy.

Po 30 czerwca 2014 r., w związku ze zmniejszeniem liczby pracowników o około 50% wskutek przystąpienia do PDO, pracodawca nie planował dalszego obniżenia zatrudnienia. Każda osoba, która otrzymała wypowiedzenie zmieniające była pracownikiem, z którym pracodawca zamierzał kontynuować stosunek pracy.

Oświadczeniem z 24 listopada 2014 r. P. Ł. odmówił w całości przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę. Żaden z pracowników, który nie przyjął nowych warunków pracy i płacy nie otrzymał odprawy z art. 245 dawnego ZUZP.

Pracodawca nie przeprowadzał likwidacji stanowisk pracy w obszarze przesyłu bagażu. Na stanowiska pracy, które zwolniły się w wyniku nieprzyjęcia warunków pracy i płacy, pozwany pracodawca musiał przeprowadzić rekrutację.

Mając na uwadze poczynione ustalenia faktyczne, odnosząc się do zarzutów apelacji powoda, Sąd odwoławczy wskazał, że spór w przedmiotowej sprawie w istocie nie dotyczył okoliczności odnoszących się do złożenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego, ale interpretacji tego faktu w odniesieniu do postanowień art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. W szczególności spór dotyczył kwestii, czy złożenie P.Ł. wypowiedzenia zmieniającego, wiązało się ze zmianą w strukturze zatrudnienia „P.” i stanowiło restrukturyzację bądź reorganizację powodującą zwolnienia pracowników, a w konsekwencji czy pracodawca był zobowiązany do wypłaty odprawy wynikającej z tego przepisu. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że strony ZUZP z 6 września 1999 r. w jego treści nie zdefiniowały pojęcia restrukturyzacji ani reorganizacji, o której mowa w art. 245. Sąd Okręgowy definiując pojęcia zawarte w postanowieniach ZUZP odniósł się do definicji wynikającej ze słownika języka polskiego. Zgodnie ze słownikiem „restrukturyzacja” to „zmiana struktury czegoś, np. struktury gospodarczej kraju, organizacji lub przedsiębiorstwa”. Z kolei „reorganizacja” to „zmiana organizacji czegoś, zorganizowanie czegoś na nowo”. Mając to na uwadze, Sąd wskazał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że struktura organizacyjna pozwanego wynikała z obowiązujących regulaminów organizacyjnych. W dniu 1 lipca 2014 r. został wprowadzony nowy regulamin

organizacyjny „P.”, który jednak nie wpływał na jednostkę organizacyjną, w której pracował dotychczas powód - dział obsługi i nadzoru systemu BHS w biurze operacyjnym. Zresztą powód nie wskazywał bynajmniej, aby okoliczności mające miejsce w 2014 roku, doprowadziły do zmiany strukturalnych w jego jednostce organizacyjnej, ani też na zakres jego obowiązków. Materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że 27 października 2014 r. przedstawiono powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy (w związku z wypowiedzeniem ZUZP z 1999 r. i podpisaniem nowego ZUZP we wrześniu 2014 r.), których powód nie przyjął, a jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu 31 stycznia 2015 r. Okoliczność ta nie była w żadnym razie związana z reorganizacją w jednostce organizacyjnej powoda, gdyż pomiędzy 1 lipca 2014 r., a 1 stycznia 2015 r. struktura organizacyjna pozwanego w zakresie działania biura operacyjnego nie uległa żadnej zmianie, a także nie stanowiła reorganizacji powodującej konieczność zwolnienia pracowników. Jednostka biura operacyjnego w dalszym ciągu funkcjonowała. W ocenie Sądu odwoławczego, nie można przyjąć za trafne twierdzeń powoda, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy spowodowane było restrukturyzacją czy też reorganizacją biura powodującą konieczność zwolnienia pracowników. Sąd odwoławczy dodał też, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie nastąpiło również z uwagi na likwidację jego stanowiska pracy. Okoliczność ta wyraźnie wynika z treści złożonego powodowi wypowiedzenia, a także porozumienia z 30 września 2014 r. zawartego między pracodawcą a organizacjami związkowymi. Tym samym nie można mówić o restrukturyzacji, jako przyczynie zwolnienia powoda.

Odnosząc się do stanowiska powoda, że restrukturyzacja u pozwanego trwała również w drugiej połowie 2014 i 2015 r., na co miał wskazywać komunikat wydany przez spółkę 9 lutego 2015 r., Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że do realizacji dyspozycji art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 6 września 1999 r. dochodzi przy spełnieniu kumulatywnie dwóch przesłanek. Po pierwsze konieczne jest zaistnienie szczególnych przypadków, to jest restrukturyzacji bądź reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników. Po drugie zaś rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w związku z zaistnieniem tych szczególnych przypadków. Innymi słowy nie chodzi o jakąkolwiek restrukturyzację, czy reorganizację powodującą zwolnienia

pracowników w przedsiębiorstwie, ale jedynie o taką, która odnosi się do stanowiska konkretnego pracownika. W przedmiotowej sprawie do nie doszło restrukturyzacji czy reorganizacji biura operacyjnego, w którym powód wykonywał obowiązki służbowe. Nie sposób zatem uznać, że każda restrukturyzacja odnosząca się do zupełnie innych działów, niezależnych od danego pracownika, w wyniku której doszło do rozwiązania stosunku pracy z innymi pracownikami aktualizowałaby prawo pracownika zwalnianego równocześnie do odprawy z art. 245 ZUZP. Byłoby to bowiem sprzeczne zarówno z samą treścią powołanych przepisów, intencji stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, jak również sensem i celem prawnym odprawy.

Z rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego w W. nie zgodził się powód, zaskarżył wyrok z dnia 13 marca 2018 r. w całości, zarzucając mu naruszenie:

I. prawa materialnego: 1) art. 245 ust. 2 ZUZP w związku z art. 65 k.c. poprzez: a) dokonanie błędnej wykładni polegającej na zawężeniu użytego w tym przepisie pojęcia restrukturyzacji i reorganizacji wyłącznie do takiej restrukturyzacji, która odnosi się do stanowiska konkretnego pracownika, to jest w przedmiotowej sprawie do restrukturyzacji czy reorganizacji działu, w którym powód wykonywał swoje obowiązki służbowe, co jest nieporozumieniem tak logicznym, jak i semantycznym, podczas gdy w odniesieniu do „restrukturyzacji przedsiębiorstwa czy zakładu pracy” pojęcie to ma szerokie znaczenie obejmujące różne działania zmierzające do poprawy efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa, zasady doświadczenia życiowego i logiki pokazują, że niemal nigdy nie ogranicza się wyłącznie do restrukturyzacji czy reorganizacji, a w przedmiotowej sprawie nawet sam pozwany nie kwestionował, że działania restrukturyzacyjne miały szerszy wymiar; b) dokonanie błędnej wykładni polegającej na zawężeniu pojęcia „rozwiązania umowy w wyniku zmian o których mowa w ust. 2” użytego w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r. jedynie do sytuacji, w której zmiany struktury czy organizacji przedsiębiorstwa powodują rozwiązanie umowy wyłącznie na skutek decyzji pracodawcy; c) dokonanie błędnej wykładni poprzez przyjęcie, że przepis ten ma zastosowanie jedynie w przypadku zaistnienia redukcji zatrudnienia powodującej definitywne zwolnienia pracowników oraz w sytuacji restrukturyzacji ograniczonej wyłącznie do redukcji zatrudnienia, co jest sprzeczne zarówno z

literalną, jak i celowościową wykładnią powoływanego przepisu; 2) art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP w związku z art. 65 k.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i brak zasądzenia na rzecz powoda odprawy, w sytuacji w której wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy pozostawało w związku z restrukturyzacją przedsiębiorstwa pozwanego co wskazuje, że ziszczyły się przesłanki określone we wskazanym przepisie;

II. „Alternatywnie, w przypadku nieuwzględnienia przez Sąd Najwyższy zarzutów naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów prawa materialnego”, jako podstawę kasacyjną powód wskazał na naruszenie przepisów procedury cywilnej – 1) art. 382 k.p.c. oraz art. 391 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 316 k.p.c. poprzez orzeczenie przez Sąd drugiej instancji na podstawie selektywnie dobranego materiału dowodowego przez Sąd pierwszej instancji, który całkowicie pominął istotne dla sprawy dowody znajdujące się w aktach sprawy, a Sąd drugiej instancji błędy te powielił nie biorąc pod uwagę istotnych dowodów, w tym w szczególności: zeznań powoda w zakresie wykraczającym poza ustalenie przez Sąd pierwszej instancji, iż „chciał przystąpić do PDO, bo słyszał co się dzieje w firmie prowadzonej przez ówczesnego dyrektora naczelnego pozwanego”, uwagi na fakt, iż pozwany zawarł ze stroną związkową porozumienie kończące spór zbiorowy i pominięcie dokonania jakiejkolwiek oceny tego dowodu w pozostałym zakresie; zeznań świadka E. M. , w zakresie w jakim Sąd pierwszej instancji uznał je za niewiarygodne, a Sąd drugiej instancji zaniechał szerszego odniesienia się do ich treści; protokołu przebiegu posiedzenia Sejmowej Komisji Infrastruktury z dnia 23 kwietnia 2014 r. z udziałem Dyrektora Naczelnego pozwanego, zawierającym bezwzględnie wypowiedź reprezentanta pozwanego dot. wykładni art. 245 ZUZP z 1999 r. zgodną z twierdzeniami i wywodami strony powodowej; materiałów prasowych, w których pozwany informował na czym ma polegać proces restrukturyzacji; zeznań złożonych przez świadków zgłoszonych przez stronę powodową i samego powoda - pomimo, że istotność tych dowodów wynikała z treści zeznań świadków strony pozwanej nieprawdziwie informujących o rzekomych spotkaniach informacyjnych z członkami kierownictwa „P.” mającymi na celu przeprowadzenie rzekomej kampanii informacyjnej wśród pracowników i zawierały one informacje na temat sposobu rozumienia art. 245 ZUZP przez Pozwanego;

2) art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. oraz art. 245 ust. 2 ZUZP w związku z art. 65 k.c. poprzez nieuchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i nieprzekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania w sytuacji, w której: Sąd drugiej instancji zaniechał odpowiedniej analizy zmian struktury organizacyjnej w przedsiębiorstwie pozwanego pod kątem przeprowadzonej u pozwanego restrukturyzacji, jej charakteru i etapów; Sąd drugiej instancji zaniechał analizy wpływu ustanowienia u pozwanego Nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 2014 r. na pogorszenie warunków pracy; Sąd pierwszej instancji dopuścił się błędnej oceny dowodu z zeznań świadka E.M., a Sąd drugiej instancji błąd ten zaaprobował - wskutek czego Sąd błędnie określił, czym była restrukturyzacja i reorganizacja przedsiębiorstwa pozwanego oraz jak wpłynęła ona na uprawnienia pracownicze powoda, co doprowadziło do nierozpoznania istoty sprawy, to jest czy ustanie stosunku pracy Powoda będące konsekwencją nieprzyjęcia przez powoda wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy spełniało wymogi określone w art. 245 ust. 2 ZUZP z 1999 r.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenia wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest trafna.

Wstępnie należy wskazać, że wykładnia art. 245 ZUZP obowiązującego u pozwanego była już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W analogicznych sprawach, w których inni pracownicy Przedsiębiorstwa Państwowego P. odmówili przyjęcia nowych warunków pracy i płacy Sąd Najwyższy zgodnie przyjął, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia warunków pracy i płacy było dążenie pracodawcy do dostosowania tych warunków do zmienionych wskutek wypowiedzenia dotychczasowego ZUZP z 1999 r. i zastąpienia go ZUZP z 2014 r. nowych, wewnątrzzakładowych przepisów płacowych. W rezultacie, nie można podzielić tezy, że przyczyną rozwiązania łączącej strony umowy o pracę była przeprowadzana przez pozwanego restrukturyzacja zatrudnienia, której elementem

były wypowiedzenia zmieniające dokonane w wyniku wypowiedzenia ZUZP z 6 września 1999 r. (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2019 r., II PK 88/18; z dnia 23 października 2019 r., II PK 73/18, a także z dnia 17 kwietnia 2018 r., II PK 36/17).

Sąd Najwyższy rozpatrywał też skargę kasacyjną pracowników pozwanego (jeden z nich był zatrudniony na identycznym stanowisku co P. Ł.), w której zgłoszono tożsame zarzuty. Została ona oddalona wyrokiem z dnia 23 października 2019 r., wydanym w sprawie II PK 74/18. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę w pełni akceptuje zawartą w uzasadnieniu tego judykatu argumentację. Należy zatem ją ponownie przedstawić. Kilka kwestii decydowało o oddaleniu powództw i apelacji.

1. Pierwsza to pytanie czy prowadzenie przez pozwanego restrukturyzacji, zwłaszcza gdy jej częścią była zmiana zakładowego prawa płacowego i odejście w nim od odpraw pieniężnych przewidzianych w art. 245 ZUZP z 1999 r., samo w sobie było wystarczającą przesłanką do uzyskania tych odpraw. Odpowiedź jest negatywna. Restrukturyzacja nie ograniczała pozwanego w zarządzaniu przedsiębiorstwem, w tym w podejmowaniu zwykłych decyzji związanych z zatrudnieniem. Tak należy ujmować wypowiedzenia zmieniające, które otrzymał powód. Wypowiedzenie zmieniające wymaga ochrony, gdy nie jest zasadne lub gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Powód nie wniósł odwołania od wypowiedzenia, czyli nie zakwestionował zgodności tej czynności z art. 42 k.p. w związku z art. 45 k.p. oraz art. 241¹³ § 2 k.p. Nie podważył ustaleń, że celem wypowiedzenia zmieniającego było dalsze zatrudnianie oraz, że w tym czasie pozwany uzgodnił dla pracowników trzyletnią gwarancję zatrudnienia. W takiej sytuacji, na gruncie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy mogłaby być oceniona jako współprzyczyna rozwiązania stosunków pracy, pozwalająca odmówić prawa do odprawy powszechnej. Podkreśla się to, aby stwierdzić, iż nieuprawnione jest założenie, że uprawnienie do odprawy pieniężnej na podstawie art. 245 ZUZP miałoby być niezależne od okoliczności indywidulanego wypowiedzenia stosunku pracy, bo wystarczający miałby być już tylko czasowy związek ustania zatrudnienia

z prowadzoną w przedsiębiorstwie restrukturyzacją. Innymi słowy nie można poprzestać na twierdzeniu, że odprawa zależała od restrukturyzacji, gdyż prawo do odprawy zależało od rozwiązania umowy o pracę w wyniku restrukturyzacji (art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r.).

2. Art. 245 ZUZP z 1999 r. zawierał regulację, której głównym celem było utrzymanie zatrudnienia, a dopiero gdy to nie było możliwe, możliwe było przyznanie pracownikowi odprawy w odpowiedniej wysokości. Przed zwolnieniami pracowników strony powinny były dokonać przeglądu stanowisk pracy w celu znalezienia możliwości zatrudnienia dla tych pracowników. Taki „przegląd” odnosił się do ogółu pracowników, niezależnie od przynależności związkowej (art. 245 ust. 2 pkt 1). Po wtóre, Układ sam przewidywał możliwość dokonywania takich zmian w zatrudnieniu, które proponowałyby pracę na stanowiskach o niższych wynagrodzeniach, co potwierdza, że nie była to od razu sytuacja kwalifikująca pracownika do odprawy (art. 245 ust. 2 pkt 2). Samo prawo do odprawy miało uzasadnienie przyczynowe, gdyż nie każdy pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę miał prawo do odprawy, lecz tylko ten, z którym rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian określanych w Układzie jako przypadek szczególny (art. 245 ust. 2 pkt 3). Wreszcie Układ stanowił, że uprawnienie do odprawy nie przysługiwało pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 23¹ § 4 i 5 k.p., co jedynie potwierdza kauzalne uzasadnienie odprawy, gdyż – co do zasady - przyjęto utrzymanie przez pracownika zatrudnienia nawet po zmianie podmiotowej w stosunku pracy (*ex lege* – art. 23¹ k.p.). Chodziło więc o ochronę w postaci odprawy pieniężnej na czas po rozwiązaniu stosunku pracy, ściśle zależną od przypadku szczególnego jakim była utrata pracy w wyniku restrukturyzacji. Prawo do odprawy pieniężnej łączone w ZUZP z restrukturyzacją przedsiębiorstwa, ujmowane przez strony Układu jako przypadek szczególny, nie wynikało z tego, że przedsiębiorstwo prowadzi restrukturyzację, lecz z tego, że ta restrukturyzacja była zasadniczą przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Nieuprawnione jest zatem wnioskowanie, że skoro tylko w przypadku reorganizacji prawo do odprawy zależy od reorganizacji powodującej zwolnienia, to taki warunek przyczynowy nie odnosi się już do restrukturyzacji (art. 245 ust. 2 ZUZP).

3. Powód przed wypowiedzeniem zmieniającym nie nabył prawa do odpraw na podstawie art. 245 ZUZP 1999 r. i pozwany nie pozbawiał go takiego świadczenia, lecz tylko dokonał wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, które było konieczne dla wprowadzenia nowego ZUZP z 2014 r. (wyroki Sądu Najwyższego z 11 marca 2013 r., II PK 211/12 i z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05.). Pracodawca miał zwykłe prawo do wypowiedzenia układu zbiorowego pracy (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r., K 37/01). Nie ocenia się tego uprawnienia pracodawcy w kategoriach naruszających prawa pracownika. O wypowiedzeniu ZUZP decyduje sam prawodawca. Oznacza to, że Układ nie jest już treścią stosunków pracy nowych pracowników. Te oczywiste stwierdzenia przytacza się dla dostrzeżenia, że tak samo jak u pozwanego zmieniało się zakładowe prawo płacowe, to tak samo zmieniało się znaczenie restrukturyzacji, a ściślej to co może być ujmowane jako restrukturyzacja. Nie można wszak powiedzieć, że nie ma restrukturyzacji, gdyż nie obowiązuje już art. 245 dla nowych pracowników. Restrukturyzacja jest więc pojęciem zakładowego prawa płacowego, choć nie została w nim zdefiniowana (245 ZUZP z 1999 r.), a prócz tego jest to przede wszystkim sytuacja faktyczna. W takim ujęciu inna była sytuacja w pierwszej połowie 2014 r., w tym w związku z wprowadzonym Programem Dobrowolnych Odejść i inna była sytuacja w drugiej połowie tego roku w związku z nowym prawem płacowym i regulaminem organizacyjnym. Przed dokonaniem powodowi wypowiedzenia zmieniającego przeprowadzono istotne zmiany, w tym polegające na ograniczeniu zatrudnienia. Potwierdzają, że restrukturyzacja nie obejmowała stanowiska powoda. Nie został objęty procedurą dobrowolnych odejść. Jego stanowisko pracy było niezbędne dla funkcjonowania Przedsiębiorstwa i po odejściu powoda nadal było obsadzane. Takie są ustalenia faktyczne, które wiążą w ocenie zarzutów materialnych skargi (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

4. Bez wpływu na wykładnię pojęcia restrukturyzacji i ocenę jej faktycznego znaczenia nie pozostaje stanowisko strony społecznej (związkowej). Wszak uzgodniono, że po wypowiedzeniu ZUZP z 1999 r. uzasadnione jest wprowadzenie nowego ZUZP z 2014 r., już bez odprawy pieniężnej na wypadek restrukturyzacji. Ponadto, iż zatrudnienie uwzględniające zmienione warunki łączyć się będzie z trzyletnią gwarancją zatrudnienia do 2017 r.

5. Norma art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP nie była tak szeroka, aby przyjąć, że spełnia się w każdym przypadku, czyli nawet gdy to pracownik decyduje o rozwiązaniu umowy o pracę po wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy oraz, że wystarczy związek czasowy z restrukturyzacją prowadzoną nawet poza działami zatrudniającymi pracowników.

6. Zarzuty skargi nie obejmują całej podstawy materialnej zaskarżonego wyroku. Zasadnicza różnica wynika z tego, że skarga za przesądzające uznaje szerokie rozumienie pojęcia restrukturyzacji na podstawie art. 245 ZUZP i dlatego przyjmuje, iż rozwiązanie stosunku pracy powoda skutkiem wypowiedzeń zmieniających w czasie tak rozumianej restrukturyzacji uprawnia go do odprawy pieniężnej. Sąd powszechny dokonał natomiast analizy indywidualnej sytuacji powoda i nie ograniczył jej tylko do regulacji z art. 245 ZUZP. Trafnie zwrócił uwagę, że prawo do odprawy ma być skutkiem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy ocenianym nie tylko na podstawie art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP. W tym zakresie sfery faktyczna i materialnoprawna zaskarżonego wyroku są szersze niż zarzuty podstaw kasacyjnych. Nowy ZUZP z 2014 r. i łączone z nim wypowiedzenia zmieniające określają większy zakres ocen niż w skardze kasacyjnej. Znaczenie pojęcia restrukturyzacji nie może być oderwane od „stanowiska konkretnego pracownika”, gdyż to właśnie ze względu na indywidualną treść stosunku pracy ocenia się prawo do odprawy. Rzecz w tym, że ZUZP został wypowiedziany i uprawnienie do odprawy nie było już generalne (normatywne). Jest to moment zwrotny, bo po przyjęciu nowego ZUZP we wrześniu 2014 r. powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające nie ze względu na restrukturyzację, ale ze względu na potrzebę dostosowania treści indywidualnych stosunków pracy do nowego ZUZP.

7. Zarzut skargi oparty jest na szerokim ujęciu restrukturyzacji w znaczeniu głównie faktycznym i tak też ogólnie wyrażanej przyczynie ustania stosunku pracy powoda. Strony ZUZP z 1999 r. nie określiły (nie zdefiniowały) pojęcia restrukturyzacji. Oznacza to, że tylko taki może być punkt wyjścia w wykładni pojęcia restrukturyzacja. Jej znaczenie na pewno nie może być oderwane od celu regulacji z art. 245 ZUZP (wyżej pkt 2). Jeżeli powód przyjmuje, że restrukturyzację należy rozumieć szeroko, to w aspekcie spornego prawa jej znaczenie można oceniać tylko jako przyczynę bezpośrednią, czyli powodującą ustanie

indywidualnego stosunku pracy. Takie zawężenie związku przyczynowego uzasadnia wyrażenie „w wyniku” użyte w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP („*Pracownikom z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian o których mowa w ust. 2 przysługuje odprawa ...*”). Sedno właściwej wykładni nie pozwala zatem na aprobatę dla dowolnego związku przyczynowego, łączonego z szerokim rozumieniem przez powoda restrukturyzacji w ujęciu przedmiotowym i czasowym. Sąd nie poprzestał na szerokiej definicji restrukturyzacji, przyjmując, że była prowadzona jeszcze w 2015 r., lecz skupił się na treści zmian prawa zakładowego dotyczącego sytuacji pracowników. Oddalenie powództwa i apelacji nie wynika więc z „zawężenia” pojęcia restrukturyzacji, lecz z analizy indywidualnej sytuacji powoda, która uzasadniała stwierdzenie, że prowadzona w przedsiębiorstwie restrukturyzacja nie była przyczyną rozwiązania z nim stosunków pracy. To powód zdecydował, że dalej nie będzie pracować i dlatego w takiej sytuacji pozwany mógł odmówić mu prawa do odpraw na podstawie art. 245 ust. 2 pkt 3. Nie jest zasadny zarzut, że Sąd powszechny zawęził stosowanie tego przepisu tylko do wypowiedzenia definitywnego. W sprawie wystąpiły wypowiedzenia zmieniające i w tych warunkach Sąd ocenił prawo do odpraw.

8. Skarżący zarzuty naruszenia art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP łączą z art. 65 k.c. Nie wskazują jednak, która część tego przepisu ma znaczenie i jakie. Nie było však umów indywidualnych, które określałyby prawa powodów do spornych odpraw. Przeciwnie, wprowadzano nowy ZUZP bez odpraw i ustalono dla pracowników trzyletnią gwarancję zatrudnienia.

Zarzuty procesowe skargi kasacyjnej nie są zasadne z następujących przyczyn.

9. Pierwszy zarzut, oparty na art. 382 k.p.c. oraz art. 391 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 316 k.p.c. nie jest zasadny, gdyż pominięcie określonego materiału ma znaczenie, gdy mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Według tej miary ocenia się zarzut podstawy procesowej skargi (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). O wyniku sprawy decyduje prawo materialne, gdyż to ono wyznacza jakie postępowanie dowodowe jest potrzebne dla co najmniej dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności i czy przedmiotem dowodu są fakty mające istotne znaczenie w sprawie. Sąd powszechny mógł uznać sprawę za dostatecznie wyjaśnioną do

rozstrzygnięcia. Skarżący nie zarzuca naruszenia art. 217 § 3 k.p.c. Zarzut może być bezprzedmiotowy, bo Sąd pierwszej instancji ustalił, że restrukturyzacja było prowadzona jeszcze w 2015 r. (taki też wniosek wynika z informacji NIK o wynikach kontroli – Restrukturyzacja i prywatyzacja P. SA z 11 kwietnia 2016 r., dostępnej na stronie NIK). Prowadzenie restrukturyzacji nie jest wystarczającą przesłanką prawa do odprawy, co wyżej oceniono. Tracą zatem na znaczeniu zarzuty, że należało dalej prowadzić postępowanie dla ustalenia restrukturyzacji, zwłaszcza, iż jak zauważono same strony Układu nie zdefiniowały restrukturyzacji, a świadkowie ani Sąd nie mogą w tej roli zastąpić stron Układu. Inaczej ujmując nie ma aprobaty dla twierdzenia skargi, że art. 245 ZUZP z 1999 r. określa prawo do odprawy już tylko ze względu na samą restrukturyzację przedsiębiorstwa rozumianą jako całłościowy proces zmierzający do poprawy efektywności działania przedsiębiorstwa. Na tym tle dla wyniku sprawy nie ma znaczenia ocena Sądu Okręgowego, że restrukturyzacja zakończyła się wraz z zakończeniem Programu Dobrowolnych Odejść, gdyż Sąd zasadnie stwierdził oraz przeanalizował, iż znaczenie miały przyczyny ustania zatrudnienia stosunków pracy z powodami, do których nie doszło w wyniku zmian restrukturyzacyjnych. Nie wystarcza bowiem ustanie zatrudnienia w okresie restrukturyzacji ani stwierdzenie, że zmiany w zakładowym prawie płacowym były elementem restrukturyzacji. Nie jest też tak, że Sąd Okręgowy całkowicie pominął materiał wskazany w zarzucie. Materiał ten w niemałej części miał na uwadze Sąd pierwszej instancji i również Sąd Okręgowy oceniając zarzuty apelacji.

10. Drugi zarzut procesowy nie jest zasadny, gdyż Sąd Okręgowy rozpoznał istotę sprawy i dlatego nie było podstaw do uchylenia wyroku Sądu Rejonowego oraz przekazania mu sprawy do ponownego rozpoznania (art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. oraz art. 245 ust. 2 ZUZP w związku z art. 65 k.c.). Sąd dokonał wystarczającego porównania postanowień starego i nowego ZUZP, aby stwierdzić, że nowo wprowadzony ZUZP zasadniczo nie różni się od poprzedniego ZUZP w zakresie składników płacy, warunków wynagradzania, wprowadza nieliczne mniej korzystne dla pracowników rozwiązania. Zarzut skarżącego o braku „wnikliwej analizy” w tym zakresie nie podważa materialnej podstawy rozstrzygnięcia. W sprawie znaczenie miały indywidualna sytuacja powoda i

dlatego w kontekście zarzutów skargi znaczenie miałoby wykazanie, że proponowane mu nowe warunki były na tyle gorsze, że uniemożliwiały kontynuowanie zatrudnienia i uzasadniałyby odmowę przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Tego zaś brak jest w skardze.

11. Analiza podstaw dotyczących naruszenia przepisów postępowania koncentruje uwagę na ustaleniach faktycznych. Spostrzeżenie to ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W rezultacie w ramach kontroli kasacyjnej nie jest dopuszczalne badanie wagi poszczególnych dowodów, na których oparto ustalenia faktyczne. Nie można też weryfikować oceny zeznań poszczególnych świadków. Dodać do tego należy, że art. 386 § 4 k.p.c. przewiduje upoważnienie do uchylenia zaskarżonego wyroku. Zawarta w nim przesłanka „przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości” nie wchodzi w relację z art. 233 § 1 k.p.c., który odnosi się do oceny i mocy wiarygodności poszczególnych dowodów. Czym innym jest bowiem wymiar generalny z art. 386 § 4 k.p.c., a czym innym indywidualna ocena dowodu z art. 233 § 1 k.p.c. Oznacza to, że zarzut „błędnej oceny dowodu z zeznań świadka E. M. ” nie uzasadnia „przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości” z art. 386 § 4 k.p.c.

Podsumowując, należy stwierdzić, że w sprawie nie można było zatrzymać się tylko na warunkach stosowania ZUZP z 1999 r. skoro zostały wypowiedziane. Nowy ZUZP z 2014 r. uzgodniony ze stroną społeczną był odpowiedzią na dotychczasową sytuację. Sam w sobie stanowił samodzielną podstawę do dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Celem wypowiedzeń zmieniających było dostosowanie warunków pracy i płacy do nowego ZUZP a nie definitywne rozwiązanie stosunków pracy. Ustanie zatrudnienia powoda nie nastąpiło w wyniku restrukturyzacji przedsiębiorstwa (art. 245 ust. 2 ZUZP z 1999 r.).

Uprawniona jest zatem teza końcowa, że prawo do odprawy pieniężnej łączone w ZUZP z restrukturyzacją przedsiębiorstwa, ujmowane przez strony Układu jako przypadek szczególny, nie wynika z tego, że przedsiębiorstwo

proceeds restructuring, but from the fact that the restructuring is the basic cause of the termination of the employment relationship.

The cassation complaint was not recognized in the appeal, because the decision on the admission of the cassation complaint for recognition was based on the lack of a significant legal issue (art. 398¹¹ k.p.c. in connection with art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.).

From these motives it was decided as in the sentence (art. 398¹⁴ k.p.c.). As for the costs, it was decided on the basis of art. 98 k.p.c. in connection with art. 398²¹ k.p.c. and § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2 and § 10 ust. 4 pkt 2 of the Regulation of 22 October 2015 r. on the costs of legal proceedings.