



Sygn. akt II PK 212/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

w sprawie z powództwa J. G., K. S.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu P. w W.
o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 września 2020 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 24 maja 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną powodów,

**II. nie obciąża powodów kosztami pełnomocnika pozwanego
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 24 maja 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. – w sprawie z powództwa J. G. i K. S. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu „P.” w W. – oddalił apelacje powodów od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 11 września 2017 r., sygn.

akt VII P (...), w którym Sąd Rejonowy oddalił powództwa powodów o odprawę pieniężną.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi J. G. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowym „P.” w okresie od 2 stycznia 2006 r. do 31 stycznia 2015 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku wartownika-konwojenta. Przysługiwało mu wynagrodzenie według 5 kategorii zaszeregowania. Powód świadczył pracę w Służbie Ochrony Lotniska. K. S. był zatrudniony u pozwanego w okresie od 1 lipca 1997 r. do 31 stycznia 2015 r., w niepełnym wymiarze czasu, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku lekarza-starszego asystenta. Przysługiwało mu wynagrodzenie według 13 kategorii zaszeregowania. W okresie zatrudnienia powodów u pracodawcy obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej: „ZUZP”) z 6 września 1999 r. Zgodnie z art. 245 ust. 2 pkt 3 lit c tego układu pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w wyniku restrukturyzacji, podziału, likwidacji P. P., reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa, przysługuje odprawa w wysokości trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w P. P. wynosi ponad 10 lat, w wysokości dwudziestoczwartoletniego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w P. P. wynosi od 5 do 10 lat oraz w wysokości dwunastoletniego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w P. P. wynosi od 3 do 5 lat. „Plan restrukturyzacji P. P.” wskazywał na przerost zatrudnienia w pozwanym przedsiębiorstwie. Pracodawca w dniu 10 marca 2014 r. wypowiedział ZUZP z dnia 6 września 1999 r., ze skutkiem na dzień 10 czerwca 2014 r. Doszło do sporu zbiorowego i w dniu 10 kwietnia 2014 r. pracodawca i organizacja związkowa N. „S.” zawarły porozumienie w przedmiocie prawa pracowników P. P. do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r., jeżeli otrzymają wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem ZUZP przez pracodawcę, w ramach procedury zbiorowych wypowiedzeń, opartych na treści 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. W dniu 30 kwietnia 2014 r. pracodawca i organizacje związkowe zawarły porozumienie kończące spór zbiorowy, do którego załącznik stanowił regulamin Programu Dobrowolnych Odejść Pracowniczych w Przedsiębiorstwie Państwowym „P.” (dalej: „PDO”). Przewidywał on m.in. objęcie nim pracowników, którzy złożą wniosek o rozwiązanie umowy w ramach programu oraz wypłatę odpraw z art. 245 ust. 3 ZUZP z 6 września 1999 r. Pracownicy byli uprawnieni do składania wniosków w terminie od 5 maja 2014 r. do 10 czerwca 2014 r. Ustalono również, iż pracodawca będzie w dalszym ciągu, najpóźniej do dnia 30 września 2014 r., stosował postanowienia ZUZP z dnia 6 września 1999 r. PDO był skierowany przede wszystkim do pracowników administracji, z założenia nie obejmował pracowników obszaru operacyjnego. Pracownicy byli informowani do kogo przede wszystkim skierowany jest w/w program. W związku z podpisanym porozumieniem oraz wprowadzeniem PDO pracodawca prowadził akcję informacyjną dotyczącą przystąpienia do PDO oraz uprawnień pracowników związanych z wypowiedzeniem im warunków pracy przez pracodawcę. Powodowie zadeklarowali wolę przystąpienia do PDO, jednak pracodawca (w czerwcu 2014 r.) nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunków pracy na zasadach przewidzianych w PDO, ponieważ nie zamierzał redukować zatrudnienia w grupach zawodowych, do których należeli powodowie. Z Programu Dobrowolnych Odejść skorzystało ostatecznie 971 pracowników przedsiębiorstwa, z których większość odeszła z dniem 30 czerwca 2014 r. Pracodawca osiągnął zakładany na początku 2014 r. cel w zakresie restrukturyzacji zatrudnienia. Zarządzeniem nr 57 z dnia 12 czerwca 2014 r. Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwa Państwowego „P.” wprowadzono Regulamin Organizacyjny P. P., który wszedł w życie w dniu 1 lipca 2014 r. Był on dostosowany do liczby pracowników wynikającej z przeprowadzonego Programu Dobrowolnych Odejść. W Regulaminie określono schemat organizacyjny pracodawcy, z którego wynikało, w jakich komórkach organizacyjnych znajdują się poszczególni pracownicy. Jednostki organizacyjne, w których pracowali powodowie nie zostały zlikwidowane. Pracodawca w dniu 12 września 2014 r. zawarł z organizacjami związkowymi Porozumienie kończące spór zbiorowy - Pakt Gwarancji Zatrudnienia. Przewidziano w nim gwarancję zatrudnienia dla pracowników do 30 września 2017 r., obejmującą

również powodów. W dniu 30 września 2014 r. pracodawca zawarł z organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem przez pracodawcę w dniu 10 marca 2014 r. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. P. z dnia 6 września 1999 r. i zawarciem nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r. Przyczyną zawarcia porozumienia była potrzeba dostosowania indywidualnych warunków pracy i płacy do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków do umów o pracę wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r. Na dzień podpisania porozumienia pracodawca zatrudniał 1490 pracowników. Nowy ZUZP co do zasady nie różnił się, jeśli chodzi o składniki płacy czy warunki pracy w porównaniu do poprzedniego ZUZP z dnia 9 września 1999 r. Większość składników była taka sama lub dodano nowe składniki wynagrodzenia. W nowym ZUZP nie ma odpowiednika art. 245 z ZUZP z 1999 r. W dniu 17 października 2014 r. pozwane Przedsiębiorstwo oraz N. „S.” Organizacja Zakładowa nr 2937 złożyły zgodne oświadczenie w przedmiocie prawa pracowników do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r., z którego wynika, że cel porozumienia z 10 kwietnia 2014 r. został osiągnięty, bowiem pracodawca przez PDO dokonał zamierzonej etatyzacji, zaś pracownikom, którzy pozostali w zatrudnieniu zapewniono wystarczające gwarancje zatrudnienia. We wspólnym stanowisku stron wskazano, że Porozumienie z 10 kwietnia 2014 r. stało się bezprzedmiotowe i jako takie utraciło moc. W ocenie związku zawodowego pracodawca spełnił podnoszone przez pracowników żądania. Pracodawca proponował wszystkim pracownikom zawieranie porozumień o zmianie warunków zatrudnienia związanej z wejściem w życie ZUZP z 12 września 2014 r. Powodowie odmówili zawarcia z pracodawcą porozumień w przedmiocie zmiany warunków zatrudnienia, w związku z czym pracodawca wręczył każdemu z nich wypowiedzenie warunków umowy o pracę datowane na 27 października 2014 r. W treści oświadczenia pracodawcy wskazano, że umowy o pracę łączące powodów z pozwanym zostają wypowiedziane w części dotyczącej wszystkich obowiązujących powodów warunków pracy i płacy wynikających z ZUZP z dnia 6 września 1999 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano potrzebę dostosowania

indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków umowy o pracę wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego dnia 12 września 2014 r. W wypowiedzeniach pracodawca wskazał, że po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 lutego 2015 r. powodów będą obowiązywały nowe warunki pracy, w tym określił nowe stanowiska pracy powodów, wynagrodzenie zasadnicze oraz poinformował, że premia i inne składniki wynagrodzenia wynikające z ZUZP z 12 września 2014 r. będą przysługiwały stosownie do zajmowanego stanowiska. Konieczność dostosowania umów o pracę do treści nowego ZUZP była jedyną przyczyną złożenia powodom wypowiedzeń umów o pracę. J. G. miał być zatrudniony na stanowisku wartownika - konwojenta za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4.002 zł brutto według 6 kategorii zaszeregowania. K. S. miał zajmować stanowisko lekarza za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.941 zł brutto według 13 kategorii zaszeregowania, nadal na pół etatu. Pismem z dnia 11 grudnia 2014 r. J. G. odmówił przyjęcia nowych warunków pracy. W dniu 11 grudnia 2014 r. J. G. oświadczył o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę. Oświadczeniem z dnia 12 grudnia 2014 r. K. S. odmówił przyjęcia nowych warunków umowy o pracę. Przyczynami, które legły u podstaw odmowy przyjęcia przez powoda J. G. nowych warunków pracy było przekonanie, że po nieprzyjęciu wypowiedzenia zmieniającego powodowie otrzymają odprawę z art. 245 ZUZP. Powód K. S. odmówił przyjęcia, gdyż w ocenie miałby gorsze warunki finansowe, choć jego stanowisko i wynagrodzenie zasadnicze pozostałoby bez zmian. W dniu 26 listopada 2014 r. Biuro Personalne pozwanego pracodawcy w pracowniczym intranecie przedstawiło informację, że pracownikom, którzy odmówili przyjęcia nowych warunków pracy i płacy związanych z dostosowaniem indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowego ZUZP z dnia 12 września 2014 r., nie będą wypłacane dodatkowe odprawy przewidziane w art. 245 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. Również kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych byli zobowiązani do przekazywania pracownikom informacji o braku podstaw do wypłaty odpraw. Pracodawca podpisał porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy z grupą 1005

pracowników. Z kolei 136 pracownikom Przedsiębiorstwo wręczyło wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy, z czego grupa 51 pracowników odmówiła przyjęcia zaproponowanych nowych warunków zatrudnienia. Żadnej z tych osób nie wypłacono odprawy na podstawie art. 245 ZUZP z 1999 r. Pracodawca osiągnął zamierzony poziom redukcji zatrudniania w wyniku Programu Dobrowolnych Odejść, w związku z czym nie planował rozwiązywania stosunków pracy z kolejnymi pracownikami. Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy przez 51 pracowników spowodowała konieczność przeprowadzenia rekrutacji na opróżnione stanowiska pracy. Stanowiska pracy powodów musiały zostać obsadzone, ponieważ były to stanowiska operacyjne, kluczowe dla funkcjonowania Przedsiębiorstwa. Po przeprowadzeniu PDO pracodawca nie rozwiązywał już stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników. U pozwanego nadal istnieją stanowiska wartownika - konwojenta oraz stanowiska medyczne. Utrzymywanie stanowisk lekarza jest w przypadku pozwanego obligatoryjne. Stosunek pracy łączący pozwanego z powodami ustał w dniu 31 stycznia 2015 r. Pracodawca wypłacił powodom odprawy pieniężne wynikające z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. Nie zostały im natomiast wypłacone odprawy przewidziane w art. 245 ZUZP z 1999 r. Wynagrodzenie powoda Jacka Garbackiego brutto miesięczne liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.468,72 zł. Wynagrodzenie powoda K. S. brutto miesięczne liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.494,07 zł.

Sąd Okręgowy zaaprobował również ocenę prawną zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji i stwierdził, że wręczenie powodom wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy, nie było spowodowane restrukturyzacją czy też reorganizacją przedsiębiorstwa pozwanego. Sąd drugiej instancji uwzględnił to, że pozwany pracodawca przekazywał pracownikom komunikaty, że osobom, które odmówią przyjęcia nowych warunków zatrudnienia nie będą przysługiwać odprawy z art. 245 ZUZP z 1999 r. Pracodawca zakończył restrukturyzację 30 czerwca 2014 r., wtedy zakończeniu uległ Program Dobrowolnych Odejść Pracowniczych, a P. P. osiągnął swój cel w postaci restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Konsekwencją zakończenia restrukturyzacji było wprowadzenie Zarządzeniem Naczelnego Dyrektora P. P. nr 57 z 12 czerwca 2014 r. nowej struktury organizacyjnej. Zmiany

organizacyjne w tym zakresie pozwoliły pracownikom pozostającym w P. P. przypisać miejsce, po dokonanej redukcji zatrudnienia, gdyż wynikało z niego w jakich komórkach organizacyjnych znajdą się poszczególni pracownicy. Potwierdzają to również ustalenia kończącego spór zbiorowy Pakt Gwarancji Zatrudnienia, w którym zapewniono, że przewidziano gwarancję pracowników do 30 września 2017 r., obejmującą również powodów (wcześniej odmówiono powodom zgody na skorzystanie z PDO z uwagi na fakt, iż te stanowiska nie podlegały redukcji).

Według Sądu od 1 lipca 2014 r. (tj. od dnia przyjęcia i funkcjonowania nowej struktury organizacyjnej) działania podejmowane przez pozwanego pracodawcę nie mogą zostać uznane za restrukturyzację, ani reorganizację, w stosunku do powodów. Wprawdzie pozwany po tym okresie wprowadził 12 września 2014 r. nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, w związku z czym konieczne stało się wręczenie pracownikom wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy. Nie ulega jednak wątpliwości, że pracodawca miał na celu pozostawienie zatrudnionych pracowników, jednakże na zmienionych warunkach zatrudnienia. Powstała konieczność dostosowania warunków zatrudnienia do nowych regulacji obowiązujących u pracodawcy. Komunikaty pozwanego bądź oświadczenia dotyczące przysługiwania odprawy z art. 245 ZUZP z 1999 r. kierowane przed 1 lipca 2014 r. odnosiły się do pracowników w odmiennej sytuacji faktycznej niż powodowie. Były one składane w czasie wciąż trwającej, jeszcze w pierwszej połowie 2014 r., a więc przed osiągnięciem docelowego poziomu zatrudnienia na podstawie Programu Dobrowolnych Odejść, restrukturyzacji. Sytuacja zmieniła się w wyniku zakończenia Programu Dobrowolnych Odejść, kiedy to pozwane Przedsiębiorstwo zakończyło restrukturyzację, ponieważ osiągnęło zakładany poziom redukcji zatrudnienia. Po tej dacie, pracodawca nie informował pracowników, że w przypadku nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy będzie im przysługiwać odprawa z art. 245 ZUZP. Pozwany wydał w tym zakresie oficjalny i jednoznaczny komunikat, w którym poinformował pracowników, że tym, którzy tych warunków nie przyjmą, nie będzie przysługiwała odprawa z art. 245 ZUZP z 1999 r. W komunikacie z 26 listopada 2014 r. skierowanym do pracowników pracownicy pozwanego zostali poinformowani, że w przypadku nie przyjęcia

wypowiedzeń zmieniających nie będzie przysługiwało im prawo do odprawy na podstawie art. 245 ZUZP z 6 września 1999 r. Z dokumentu zatytułowanego „Zgodne oświadczenie stron” z 17 października 2014 r., złożonego przez pozwanego oraz partnera społecznego N. „S.” wynika, że pracodawca miał zapewnić pracownikom pozostającym w zatrudnieniu satysfakcjonujące gwarancje zatrudnienia, w związku z czym porozumienie z 10 kwietnia 2014 r. w przedmiocie praw pracowników do odpraw pieniężnych stało się bezprzedmiotowe. Kwestia odpraw była szeroko komunikowana pracownikom pozwanego pracodawcy i była przedmiotem zainteresowania całej załogi. Według Sądu drugiej instancji nie można w związku z powyższym uznać, że powodowie nie interesowali się kwestią przysługiwania im odprawy z art. 245 ZUZP z 1999 r. i nie mieli wiedzy o tym, czy odprawy takie będą im przysługiwały.

Sąd podkreślił, że powodowie odmówili przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, znając już stanowisko pozwanego, zgodnie z którym odprawy pieniężne z art. 245 ZUZP z 1999 r. nie zostaną im wypłacone, gdyż oświadczenia J. G. i K. S. nastąpiły po wydaniu przez pozwanego pracodawcę komunikatu z listopada 2014 r. (tj. odpowiednio 11 grudnia 2014 r., 12 grudnia 2014 r.).

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 12 września 2014 r. nie pogarszał istotnych warunków zatrudnienia wynikających z umowy o pracę powodów, w szczególności nie zmieniał wymiaru czasu pracy, nie zmieniał stanowiska pracy, nie zmieniał miejsca pracy oraz nie obniżał wynagrodzenia zasadniczego powodów, ani nie pozbawiał większości tych świadczeń, które wynikały z poprzedniego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 r. Nowoprzyjęty ZUZP w zdecydowanej części w zakresie warunków wynagradzania pozostał bez zmian względem poprzedniego - tj. prawo do premii roszczeniowej, dodatki do wynagrodzenia, dodatkowe świadczenia (w tym nagroda jubileuszowa oraz nagroda roczna będące korzystniejszymi regulacjami). Nowe warunki ZUZP pozbawiały przede wszystkim pracowników prawa do odprawy z art. 245 ZUZP. Według Sądu bez znaczenia pozostaje wyeliminowanie bezterminowego obowiązku zatrudniania pracowników, z którymi P. P. rozwiązał stosunek pracy w wyniku zwolnień grupowych. Obowiązek ten wynika bowiem z art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami

stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i o ile jest on ograniczony czasowo, to nie sposób uznać, że jest na tyle negatywny. Analogicznie brak jest podstaw do negatywnej oceny zlikwidowanego dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, w którego miejsce został wprowadzony odpowiedni dodatek zadaniowy.

Konieczność dostosowania umów o pracę do treści nowego ZUZP była jedyną przyczyną złożenia powodom wypowiedzeń umów o pracę. Celem pracodawcy nie było rozwiązanie umowy o pracę z powodami, dlatego też odmówił im uprzednio rozwiązania umowy w ramach programu PDO. J. G. miał być zatrudniony na stanowisku wartownika - konwojenta za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4002 zł brutto według 6 kategorii zaszeregowania. K. S. i miał zajmować stanowisko lekarza za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3941 zł brutto według 13 kategorii zaszeregowania, nadal na pół etatu. Nowe regulacje ZUZP nie pogarszały warunków pracy powodów w takim zakresie, który uniemożliwiałby kontynuowanie zatrudnienia. Niezmienione miały pozostać zarówno stanowiska pracy powodów, jak i ich wynagrodzenia zasadnicze. Zlikwidowano dopłatę do wynagrodzenia za czas choroby, dostosowując wysokość wynagrodzenia do wymiaru wynikającego z Kodeksu pracy (80% wynagrodzenia). Nie zmieniły się natomiast dodatki za pracę w godzinach nocnych, w soboty, niedziele i święta. Zlikwidowano również ubezpieczenie grupowe oraz dodatki za pracę w warunkach szkodliwych i funkcyjne. Na mocy nowego ZUZP system czasu pracy przestał stanowić element umowy o pracę. Ponadto w jego treści nie uwzględniono odpowiednika art. 245 z ZUZP z 1999 r. przewidującego dodatkowe odprawy pieniężne.

Stosownie do zaprezentowanego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r., II PK 236/13, stanowiska „dokonane niemal wszystkim pracownikom „masowe” wypowiedzenia zmieniającego 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>”. Przyjmując powyższą definicję

Sąd pierwszej instancji zasadnie wskazał, że w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy nie wystąpiła sytuacja, w której powodowie nie wiedzieliby, jak będą kształtować się ich warunki zatrudnienia po wejściu w życie ZUZP z września 2014 r. Mieli oni bowiem realną możliwość oceny proponowanych im nowych warunków zatrudnienia, gdyż wynikały one z dokumentu nowego ZUZP z dnia 12 września 2014 r., który został przedstawiony pracownikom. Nowe regulacje ZUZP nie pogarszały warunków pracy powodów w takim zakresie, który uniemożliwiałby kontynuowanie zatrudnienia. W okresie pomiędzy 1 lipca 2014 r. a 1 stycznia 2015 r. struktura organizacyjna pracodawcy w zakresie odnoszącym się do powodów nie uległa zmianie. W przypadku każdego z powodów na moment wypowiedzenia zmieniającego poprzednie ZUZP nie było zmian organizacyjnych wpływających na poszczególne działy. Jednostki organizacyjne, w których zatrudnieni byli powodowie nie zostały zlikwidowane, zmianie uległo nazewnictwo poszczególnych komórek i schemat organizacyjny P. P.. Po przeprowadzeniu restrukturyzacji w ramach PDO pracodawca nie rozwiązywał już stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Wyjątkiem była likwidacja biura prawnego w styczniu 2015 r. Zwalniani wówczas pracownicy otrzymali odprawy określone w art. 245 ZUZP z 1999 r., ponieważ ich stanowiska pracy były likwidowane w ramach restrukturyzacji. Informacje i komunikaty przekazywane przez pracodawcę odnoszące się do przysługiwania odpraw z art. 245 ZUZP różniły się w zależności od tego w którym z okresów występowały, ostatecznie jednak stanowisko pracodawcy było jasno komunikowane załodze, w sposób przyjęty u pracodawcy.

Sąd za prawidłową uznał wykładnię, że do realizacji dyspozycji art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. dochodzi przy spełnieniu kumulatywnie dwóch przesłanek - którymi są zaistnienie szczególnego przypadku (restrukturyzacji bądź reorganizacji) przyczyn rozwiązania stosunku pracy oraz sam fakt dokonania rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w związku z zaistnieniem tych szczególnych przypadków. Nie chodzi o jakąkolwiek restrukturyzację czy reorganizację powodującą zwolnienia pracowników w przedsiębiorstwie, ale jedynie o taką, która odnosi się do stanowiska konkretnego pracownika, tj. w przedmiotowej sprawie do restrukturyzacji czy reorganizacji działów, w którym powodowie wykonywali swoje obowiązki służbowe.

Według Sądu w momencie wypowiedzenia powodom warunków pracy (28 października 2014 r.) powodowie nie byli uprawnieni do dochodzonych odpraw pieniężnych, gdyż uchylenie 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., w którym pracodawca i strona związkowa ustaliły, że cel porozumienia z 10 kwietnia 2014 r. został zrealizowany a pracodawca dokonał „etatyzacji” zgodnie z planem restrukturyzacji (w ramach dobrowolnych odejść przewidzianego w porozumieniu z dnia 30 kwietnia 2014 r.).

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powodowie zaskarżyli skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398³ § 1 pkt i 2 k.p.c. W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 245 ust. 2 ZUZP w związku z art. 65 k.c. przez: a) dokonanie błędnej, obarczonej błędem logicznym oraz semantycznym wykładni ww. przepisu ZUZP, polegającej na zawężeniu użytych w tym przepisie pojęć wyłącznie do takiej restrukturyzacji/reorganizacji, która odnosi się do stanowiska konkretnego pracownika, (w przedmiotowej sprawie do restrukturyzacji czy reorganizacji działu, w którym powodowie wykonywali swoje obowiązki służbowe), podczas gdy pojęcia te należy wyklądać szeroko, przy uwzględnieniu różnego rodzaju działań zmierzających do poprawy efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa; b) dokonanie błędnej, sprzecznej z zasadami wykładni literalnej i celowościowej wykładni wskazanego przepisu ZUZP, wyrażającej się w przyjęciu, iż dotyczy on jedynie sytuacji: - w której zmiany struktury czy organizacji przedsiębiorstwa powodują rozwiązanie umowy z pracownikiem wyłącznie na skutek decyzji pracodawcy; - w której restrukturyzacja ogranicza się wyłącznie do redukcji zatrudnienia.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

1. art. 378 §1 k.p.c. w związku z art. 391 §1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. wyrażającym się w braku rozpoznania przez Sąd drugiej instancji części zarzutów podniesionych przez powodów w apelacji oraz zaniechaniu merytorycznego ustosunkowania się do treści ww. zarzutów w uzasadnieniu wyroku, a mianowicie:

a) zarzutu dotyczącego błędnej, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny materiału dowodowego, w tym dowodów z dokumentów, zeznań świadków oraz zeznań powodów wskazanych szczegółowo w pkt 5 lit. a, b i c *petitum* apelacji powodów z dnia 29 października 2017 r. oraz merytorycznego ustosunkowania się do zarzutów zeznań świadka E. M., w zakresie w jakim Sąd I instancji uznał je za niewiarygodne, a Sąd drugiej instancji zaniechał szerszego odniesienia się do ich treści;

b) zarzutów dotyczących poczynienia przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych w zakresie: - przyjęcia, że regulacje nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 2014 r. nie pogarszały warunków powodów w takim zakresie, który uniemożliwiałby kontynuowanie zatrudnienia, przy pominięciu, iż ZUZP z 2014 r. pozbawił pracowników obowiązkowego ubezpieczenia grupowego na życie finansowanego przez pracodawcę oraz doprowadził do likwidacji obowiązków dot. przeglądu stanowisk i wypłaty odpraw przewidzianych w art. 245 ZUZP z 1999 r. (pkt 7 lit. d punktów 3 i 5 *petitum* apelacji powodów); - pominięcia, iż odejście części załogi w ramach Programu Dobrowolnych Odejść musiało mieć bezpośredni wpływ na faktyczne zwiększenie ilości obowiązków służbowych powodów, przy braku gratyfikacji finansowej z tego tytułu i jednoczesnej próbie zmniejszenia ich wynagrodzenia w związku z dokonaniem przez pracodawcę wypowiedzeniem zmieniającym (pkt 7 lit. g *petitum* apelacji powodów); - bezpodstawnym przyjęciem, iż pracodawca po przeprowadzeniu Programu Dobrowolnych Odejść nie rozwiązywał już stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w sytuacji gdy ze znajdujących się w aktach sprawy świadectw pracy powodów wynika wprost, iż rozwiązanie ich stosunków pracy następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (pkt 7 lit. i punktów 1 i 2 *petitum* apelacji powodów);

2) art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 §1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. przez pominięcie przez Sąd drugiej instancji części materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji oraz zaniechanie zajęcia w tym zakresie stanowiska w uzasadnieniu wyroku.

Skarżący wniesli o: uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy przez uwzględnienie apelacji powodów w całości oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powodów kosztów

postępowania apelacyjnego i kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (art. 398¹⁶ k.p.c.). Ewentualnie wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W. oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej powodów oraz o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga podlega rozpoznaniu tylko w granicach zarzutów jej podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Z treści skargi kasacyjnej powodów wynika, że podstawowe znaczenie mają zarzuty naruszenia prawa materialnego.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do kwestii, czy prowadzenie przez pozwanego restrukturyzacji, zwłaszcza gdy jej częścią była zmiana zakładowego prawa płacowego i odstąpienie 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 otrzymali powodowie. Wypowiedzenie zmieniające wymaga ochrony, gdy nie jest zasadne lub gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Powodowie nie wnieśli odwołań od wypowiedzeń, czyli nie zakwestionowali zgodności tych czynności z art. 42 k.p. w związku z art. 45 k.p. oraz art. 241¹³ § 2 k.p. Nie podważyli ustaleń, że celem wypowiedzeń zmieniających było dalsze ich 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 przez nich nowych warunków pracy i płacy mogłaby być oceniona jako współprzyczyna rozwiązania

stosunków pracy, pozwalająca odmówić im prawa do odprawy powszechnej. Nieuzasadnione jest więc założenie, że uprawnienie do odprawy pieniężnej na podstawie art. 245 ZUZP miałyby być niezależne od okoliczności indywidualnego 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.).

Skargi kasacyjne powodów oparte są na szerokim ujęciu restrukturyzacji w znaczeniu głównie faktycznym i tak też ogólnie wyrażanej przyczynie ustania konkretnego stosunku pracy. Wprawdzie strony ZUZP z 6 września 1999 r. nie określiły (nie zdefiniowały) pojęcia restrukturyzacji, jednak jej znaczenie na pewno nie może być oderwane od celu regulacji zawartej w art. 245 ust. 2 ZUZP.

Przechodząc do analizy treści art. 245 ZUZP z 6 września 1999 r., należy zauważyć, że przepis ten zawierał regulację, której głównym celem było utrzymanie stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwie, a dopiero gdy to nie było możliwe, wówczas pracownikowi przysługiwała odprawa w odpowiedniej wysokości. Wszak przed zwolnieniami pracowników partnerzy społeczni mieli obowiązek dokonać przeglądu stanowisk pracy w celu znalezienia możliwości zatrudnienia dla osób zagrożonych rozwiązaniem stosunku pracy, a przegląd odnosił się do ogółu pracowników, czyli bez względu na ich przynależność związkową (art. 245 ust. 2 pkt 1). Po wtóre, w samym układzie przewidziano możliwość zmiany pracownikowi dotychczasowego stanowiska pracy na stanowisko o niższym wynagrodzeniu, jeśli przy tym pracownik był członkiem zakładowej organizacji związkowej lub nie będąc jej członkiem zwrócił się do tejże organizacji o reprezentowanie jego interesów, wówczas strona związkowa partycypowała w ustaleniu wysokości nowego wynagrodzenia. Zatem zaistnienie u pozwanego pracodawcy którejś z sytuacji opisanych hipotezą normy art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r. nie oznaczało jeszcze powstania prawa pracownika do odprawy wymienionej dopiero w punkcie 3 tego przepisu. Sporne świadczenie ośłonowe przysługiwało pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, którego pracodawca zasadniczo powinien dokonać po wyczerpaniu przewidzianej w punktach 1 i 2 powołanego przepisu

procedury zmierzającej do zapewnienia kontynuacji stosunku pracy. Prawo do odprawy miało więc uzasadnienie przyczynowe, gdyż nie każdy pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę, nabywał uprawnienia do tego świadczenia, lecz tylko ten, z którym rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian określanych w art. 245 ust. 2 ZUZP jako przypadek szczególny. Wreszcie art. 245 ust. 2 pkt 4 ZUZP z 6 września 1999 r. stanowił, że prawo do odprawy nie przysługiwało pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy w trybie 231 § 4 i 5 k.p., co dodatkowo potwierdza kauzalne uzasadnienie odprawy, gdyż przyjęto utrzymanie przez pracownika zatrudnienia nawet po zmianie podmiotowej w stosunku pracy (*ex lege* – art. 23¹ k.p.). Celem omawianej regulacji układowej było zatem przyznanie pracownikom ochrony w postaci odprawy pieniężnej na czas po rozwiązaniu stosunku pracy w razie zaistnienia któregoś ze szczególnych przypadków wymienionych w art. 245 ust. 2 ZUZP, implikującego utratę zatrudnienia. W konsekwencji nieuprawnione jest wnioskowanie, że skoro tylko w przypadku reorganizacji prawo do odprawy zależało od będącego jej skutkiem zwolnienia pracownika, to taki warunek przyczynowy nie odnosi się już do restrukturyzacji. Jeżeli skarżący 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 ...”). Błędny jest zatem pogląd, że art. 245 ust. 2 pkt ZUZP z 6 września 1999 r. określa prawo do odprawy tylko ze względu na samą restrukturyzację przedsiębiorstwa, rozumianą jako całościowy proces zmierzający do poprawy efektywności jego działania. Dla nabycia uprawnień do spornego świadczenia nie wystarcza bowiem ustanie zatrudnienia w okresie restrukturyzacji ani stwierdzenie, że zmiany w zakładowym prawie płacowym były elementem tego procesu, lecz ustalenie, że prowadzona przez pozwanego pracodawcę restrukturyzacja była przyczyną rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem.

Bez wpływu na wykładnię pojęcia restrukturyzacji i ocenę jej faktycznego znaczenia nie pozostaje też stanowisko strony społecznej (związkowej). Wszak w

dnia 30 września 2014 r. pozwany zawarł z organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem przez pracodawcę w dniu 10 marca 2014 r. ZUZP z 6 września 1999 r. i zawarciem nowego ZUZP z 12 września 2014 r. Przyczyną zawarcia porozumienia była potrzeba dostosowania indywidualnych warunków pracy i płacy załogi przedsiębiorstwa do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP z 6 września 1999 r. i konieczności wprowadzenia do umów o pracę nowych warunków, wynikających z ZUZP z 12 września 2014 r. Uzgodniono, że po wypowiedzeniu ZUZP z 1999 r. uzasadnione jest wprowadzenie nowego ZUZP z 2014 r., ale już bez odprawy pieniężnej na wypadek restrukturyzacji. Ponadto, w zawartym przez pozwanego z organizacjami związkowymi w dniu 12 września 2014 r. Pakcie Gwarancji Zatrudnienia postanowiono, że dalsze zatrudnienie pracowników na zmienionych warunkach łączyć się będzie z trzyletnią gwarancją trwałości stosunków pracy do 2017 r. Rozstrzygając spór o przedmiotową odprawę nie można więc było ograniczyć się do analizy treści ZUZP z 6 września 1999 r. i stwierdzenia faktu jego wypowiedzenia. Nowy ZUZP z 2014 r., a także wspomniany Pakt Gwarancji Zatrudnienia, uzgodnione ze związkami zawodowymi, były odpowiedzią pracodawcy i strony społecznej na dotychczasową sytuację.

Prowadzi to do konkluzji, że prawo do odprawy pieniężnej, łącznie w art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r. z restrukturyzacją przedsiębiorstwa ujmowaną przez strony Układu jako przypadek szczególny, nie wynikało z tego, że przedsiębiorstwo prowadziło restrukturyzację, lecz z tego, że ta restrukturyzacja była zasadniczą przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

We wszystkich sytuacjach, gdy układ zbiorowy traci moc lub przestaje wiązać pracodawcę w odniesieniu do niektórych grup pracowników (jak ma to miejsce w przypadku transferu z art. 23¹ k.p.), Kodeks pracy odsyła do stosowania art. 241¹³ § 2, bezpośrednio lub za pośrednictwem art. 241⁸ § 2. Tak jest w razie wykreślenia układu z rejestru (art. 241¹¹ § 5 k.p.), upływu roku stosowania poprzedniego układu zbiorowego wobec pracowników przejętych na podstawie art. 23¹ k.p. (art. 241¹⁸ § 2 k.p.), uchylecia generalizacji układu (art. 241¹⁸ § 5 k.p.) i odstąpienia przez pracodawcę od stosowania układu ponadzakładowego ze

względu na rozwiązanie organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu ponadzakładowego (art. 241¹⁹ § 2 k.p.) lub zakładowego ze względu na rozwiązanie wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ (art. 241²⁹ § 3 k.p.). Nie ma w Kodeksie pracy regulacji, która przewidywałaby ustanie obowiązywania lub stosowania układu zbiorowego, a nie wprowadzała stosowania art. 241¹³ § 2 k.p. Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 29 września 2006 r., II UZP 3/06 (OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181) stwierdził przy tym, że przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania.

Rezultatem zwykłego zarządzania przedsiębiorstwem było dokonanie wypowiedzeń zmieniających tym pracownikom, którzy nie godzili się na zawarcie porozumień zmieniających. Wypowiedzenie zmieniające wymaga ochrony, gdy nie jest uzasadnione lub gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Powodowie nie wnieśli odwołań od wypowiedzeń, czyli nie zakwestionowali zgodności tych czynności z art. 42 k.p. w związku z art. 45 k.p. oraz art. 241¹³ § 2 k.p. Powodowie przed wypowiedzeniem zmieniającym nie nabyli prawa do odprawy na podstawie art. 245 ZUZP 1999 r. i pozwany nie pozbawiał ich takiego świadczenia, lecz tylko dokonał wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, które było konieczne dla wprowadzenia nowego ZUZP z 2014 r.

Uregulowaną w art. 42 k.p. instytucją wypowiedzenia zmieniającego można objąć zarówno warunki pracy i płacy, jak i jeden z tych elementów treści stosunku pracy. Zmiana musi być jednak istotna, albowiem wszelkie inne modyfikacje warunków zatrudnienia mieszczą się w kręgu uprawnień kierowniczych pracodawcy. Poza tym powinna być ona niekorzystna dla pracownika, gdyż poprawa warunków pracy i płacy nie wymaga zastosowania trybu wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975 nr 6, poz. 103; z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78, niepublikowany i z dnia 26 lipca 1979 r., I PR 64/79, OSNCP 1980 nr 1, poz. 17). Nie powinna budzić wątpliwości konieczność zastosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego także wtedy, gdy w wyniku

wprowadzenia przez pracodawcę nowych zakładowych przepisów płacowych dochodzi do pozbawienia pracowników pewnych przywilejów (na przykład w zakresie prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy) wykraczających ponad standardy wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących (Kodeksu pracy), a gwarantowanych dotychczas obowiązującymi u tego pracodawcy unormowaniami wewnątrzzakładowymi lub postanowieniami umów o pracę.

Nie można zapominać, że rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Jego głównym celem jest bowiem przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym - jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy uzależnione jest zatem od woli obydwu stron tego stosunku. Nieuprawnione jest więc stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym. Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, także tych wymienionych jako szczególne przypadki w art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r. Rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim operuje powyższe unormowanie układowe, nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia warunków przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Zasadniczo trudno dopatrzeć się takich intencji pracodawcy w sytuacji, gdy dokonuje on wypowiedzenia zmieniającego dla dostosowania warunków pracy i

płacy pracowników do nowych przepisów obowiązujących po utracie mocy obowiązującej dotychczasowego układu zbiorowego pracy. Nie można więc w każdym przypadku dokonywania takich właśnie zmian treści stosunku pracy (to jest w okolicznościach opisanych hipotezą normy zawartej w przepisie art. 214¹³ § 2 k.p.) twierdzić, że w razie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę jest skutkiem zmiany zakładowych przepisów płacowych, będącej instrumentem restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Konieczna jest indywidualna analiza okoliczności rozwiązania konkretnego stosunku pracy.

Należy zatem zadać pytanie, czy w niniejszej sprawie celem wypowiedzenia zmieniającego było dostosowanie warunków pracy i pracy powoda do wynikających z nowego ZUZP z 2014 r. i kontynuowanie zatrudnienia u pozwanego, czy też definitywne rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy. Trzeba przy tym podkreślić, że skoro jedynie 51 osób odmówiło przyjęcia nowych warunków pracy i płacy z ponad 1.150 pracowników objętych zmianą warunków zatrudnienia w wyniku wypowiedzenia starego i wprowadzenia w życie nowego ZUZP, to przeczy to tezie o masowości odejść z przedsiębiorstwa, zwłaszcza, że w przypadku wspomnianych 51 stanowisk pracy pracodawca podjął działania zmierzające do zatrudnienia nowych pracowników.

W tym kontekście zwrócić należy uwagę na przekonującą analizę omawianej kwestii, dokonaną przez Sąd Okręgowy. Wynika z niej, że decyzje powodów w zakresie odmowy przyjęcia nowych warunków z wypowiedzenia zmieniającego nie były podyktowane przymusem ekonomicznym. Powodowie mieli realną możliwość oceny proponowanych im nowych warunków zatrudnienia, bo wynikały one z dokumentu nowego ZUZP i mogli zasięgać porady organizacji związkowych co do oceny nowych warunków. Po upływie okresu wypowiedzenia powodów miały obowiązywać nowe warunki umowy, które jednak nie pogarszały warunków pracy i płacy powodów w takim zakresie, że uniemożliwiały kontynuowanie zatrudnienia. Nowy ZUZP ograniczał wysokości procentowe nagród jubileuszowych w stosunku do ZUZP z 1999 r. w zakresie nagród przyznawanych powyżej 25 lat stażu pracy i przewidywał nagrodę maksymalnie za 45 lat stażu w wysokości 500% podstawy wymiaru, podczas gdy ZUZP z 1999 r. przewidywał nagrodę za 50 lat pracy na

poziomie 800% płacy zasadniczej. Ponadto z uwagi na zawarcie Paktu Gwarancji Zatrudnienia nowe warunki zatrudnienia wiązały się z gwarancją pracy dla powodów przez najbliższe lata, czego nie przewidywał dotychczasowy ZUZP, który to został wypowiedziany. Zatem pod tym względem nowe warunki były korzystniejsze niż dotychczasowe.

Zdaniem Sądu Najwyższego, z powyższego porównania wynika, że powodowie nie mieli obiektywnych przesłanek do odmowy przyjęcia nowo zaproponowanych im warunków zatrudnienia, z gwarancją kontynuowania zatrudniania u strony pozwanej przynajmniej do 30 września 2017 r., co implikuje konkluzję, że rozwiązanie umowy o pracę wynikało z wyłącznej decyzji powodów, którzy zamierzali uzyskać bardzo wysoką odprawę, nie kolidującą z niezwłocznym znalezieniem nowego zatrudnienia.

Zwrócić też należy uwagę, 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. Restrukturyzacja jest pojęciem zakładowego prawa płacowego, choć nie została zdefiniowana w art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r., która jest determinowana sytuacją faktyczną. 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 powodom wypowiedzeń zmieniających przeprowadzono istotne zmiany w strukturze przedsiębiorstwa, w tym polegające na ograniczeniu zatrudnienia. Bezspornym jest, że zmiany te nie obejmowały stanowisk pracy powodów; intencją pracodawcy było zatrzymanie powodów w pracy jako niezbędnych pracowników.

W świetle powyższych ustaleń uprawniona jest konkluzja, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi 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.

Nie można podzielić tezy skarg kasacyjnych powodów, 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. Ustanie stosunku pracy było konsekwencją decyzji powodów, którzy nie będąc zagrożeni utratą miejsca pracy, mając możliwość dalszego zatrudnienia na tym samym stanowisku i na warunkach płacowych zasadniczo nie pogorszonych, a nadto mając - w ramach zawartego Paktu Gwarancji Zatrudnienia – zapewnioną ochronę trwałości stosunku pracy, zdecydowali się na odejście z przedsiębiorstwa w zamian za dochodzoną w niniejszym procesie wysoką odprawę pieniężną z ZUZP z 1999 r. Podsumowując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że restrukturyzacja zatrudnienia nie była przyczyną zwolnienia powodów z pracy u pozwanego i nie mogła uzasadniać wypłaty spornej odprawy z art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c ZUZP z 1999 r.

Zarzuty procesowe skarg kasacyjnych powodów nie są uzasadnione z następujących przyczyn. Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu apelacji. Za wystraczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2019 r. , III PK 139/18, LEX nr 2692800). Nie doszło też do naruszenia obowiązującego przed dniem 7 listopada 2019 r. art. 328 § 2 k.p.c., gdyż uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji zawiera wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Kwestionowanie w ramach tej podstawy prawnej oceny zeznań świadka lub wiarygodności innych dowodów nie jest dopuszczalne.

Zarzut oparty na art. 382 k.p.c. oraz art. 391 k.p.c. nie jest trafny, 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 zarzucają 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 można zaaprobować twierdzenia skargi, że art. 245 ZUZP z 1999 r. określa prawo do odprawy już tylko ze względu na samą restrukturyzację przedsiębiorstwa rozumianą jako całościowy 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 Okręgowy, oceniając zarzuty apelacji.

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 skarżących o braku „wnikliwej analizy” w tym zakresie nie podważa materialnej podstawy rozstrzygnięcia. W sprawie znaczenie miały indywidualne sytuacje powodów i dlatego w kontekście zarzutów skargi znaczenie miałoby wykazanie, że

proponowane im nowe warunki były na tyle gorsze, że uniemożliwiały im kontynuowanie zatrudnienia i uzasadniałyby odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. To nie zostało jednak przekonująco wykazane w skargach powodów.

Podsumowując, należy stwierdzić, że celem wypowiedzeń zmieniających było dostosowanie warunków pracy i pracy do nowego ZUZP, a nie definitywne rozwiązanie stosunków pracy. Rozwiązanie umów o pracę powodów nie nastąpiło w wyniku restrukturyzacji przedsiębiorstwa (art. 245 ust. 2 ZUZP z 1999 r.).

Skarga kasacyjna nie została rozpoznana na rozprawie, gdyż wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie oparto na przesłance istotnego zagadnienia prawnego (art. 398¹¹ k.p.c. w związku z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), a ponadto podobne skargi kasacyjne były już przedmiotem analizy Sądu Najwyższego.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 102 k.p.c.).