



Sygn. akt II PK 216/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa L. O., K. B., A. D., D. L.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu [...]. w W.
o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 lipca 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 11 kwietnia 2018 r., sygn. akt III APa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I, II, III i IV i w tym zakresie
przekazuje sprawę Sądowi Apelacyjnemu w (...) do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 2016 r. Sąd Okręgowy w W. w sprawie z powództwa K. B., A. D., D. L., L. O. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu „[...]” z siedzibą w W. o odprawę, w pkt 1. oddalił powództwa w całości, w pkt 2.

zasądził od powodów K. B., A. D., D. L., L. O. na rzecz pozwanego po 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód L. O. pracował na stanowisku młodszego wartownika - konwojenta w Pododdziale Kontroli Bezpieczeństwa. Pismem z dnia 28 maja 2014 r. powód zadeklarował wolę przystąpienia do Programu Dobrowolnych Odejść /PDO/ obowiązującego w Przedsiębiorstwie od dnia 5 maja 2014 r. do dnia 10 czerwca 2014 r. na zasadach przewidzianych w Regulaminie PDO i zwrócił się z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę w ramach PDO z przyczyn niedotyczących pracownika za porozumieniem stron w terminie wynikającym z okresu wypowiedzenia. W dniu 30 czerwca 2014 r. pracodawca poinformował powoda, że nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron na zasadach przewidzianych w PDO. W dniu 6 października 2014 r. w trybie art. 29 § 3 i § 32 k.p. powód L. O. otrzymał informację co do warunków pracy oraz istotne informacje pracownicze. Dodatkowo poinformowano go, że jest on objęty postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r., który wchodzi w życie z dniem 1 października 2014 r., z zastrzeżeniem regulacji dotyczących terminu wypłaty wynagrodzenia (art. 23 ust. 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r.), które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2015 r. Niniejsza informacja wywiera skutek po upływie okresu wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę, to jest od dnia 1 lutego 2015 r., przedstawiono również powodowi projekt porozumienia, w którym miałyby obowiązywać następujące warunki umowy o pracę: rodzaj pracy - młodszy wartownik - konwojent; miejsce wykonywania pracy – W.; wynagrodzenie zasadnicze - 3.849 zł zgodnie z 6 kat. zaszeregowania; wymiar czasu pracy - pełny; premia oraz inne składniki wynagrodzenia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r. przysługujące stosownie do zajmowanego stanowiska; z dniem wejścia w życie niniejszego Porozumienia pracownika przestają obowiązywać wszystkie warunki pracy i płacy wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 r. Powód nie wyraził woli zawarcia takiego porozumienia. W dniu 30 października 2014 r. doręczono mu wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej wszystkich obowiązujących go warunków pracy i płacy wynikających z

Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Przedsiębiorstwa Państwowego „[...]” z dnia 6 września 1999 r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę oraz zaproponowania nowych wskazano potrzebę dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 r. oraz wprowadzenia nowych warunków umowy o pracę wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r. Powód L. O. w dniu 12 grudnia 2014 r. złożył oświadczenie o nie wyrażeniu zgody na przyjęcie zaproponowanych nowych warunków i pracy.

Powód D. L. pracował na stanowisku młodszego wartownika-konwojenta. W październiku 2014 r. przedstawiono powodowi również projekt porozumienia, w którym określono warunki pracy i płacy. Nie wyraził zgody. W dniu 7 listopada 2014 r. pracodawca wręczył mu wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej wszystkich obowiązujących go warunków pracy i płacy, wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Przedsiębiorstwa Państwowego „[...]” z dnia 6 września 1999 r. Powód w dniu 13 stycznia 2015 r. złożył oświadczenie o nie wyrażeniu zgody na przyjęcie zaproponowanych nowych warunków pracy.

Powód A. D. był zatrudniony na stanowisku młodszego wartownika-konwojenta w Oddziale Kontroli Bezpieczeństwa. Pismem złożonym pracodawcy w dniu 2 czerwca 2014 r. zadeklarował wolę przystąpienia do Programu Dobrowolnych Odejść /PDO/ i zwrócił się z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę w ramach PDO z przyczyn nie dotyczących pracownika, za porozumieniem stron, w terminie wynikającym z okresu wypowiedzenia. W dniu 7 lipca 2014 r. pracodawca poinformował powoda, że nie wyraża zgody. W październiku 2014 r. przedstawiono powodowi projekt porozumienia dotyczącego nowych warunków pracy i płacy. Powód nie wyraził woli zawarcia takiego porozumienia. W dniu 3 listopada 2014 r. otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę w części dotyczącej wszystkich obowiązujących go warunków pracy i płacy wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Przedsiębiorstwa Państwowego „[...]” z dnia 6 września 1999 r. Powód w dniu 8 stycznia 2015 r. złożył oświadczenie o nie wyrażeniu zgody na przyjęcie zaproponowanych nowych warunków pracy.

Powód K. B. pracował na stanowisku młodszy wartownik - konwojent w Pododdziale Kontroli Bezpieczeństwa. Pismem z dnia 10 czerwca 2014 r. zadeklarował wolę przystąpienia do Programu Dobrowolnych Odejść. Pracodawca nie zgodził się. W październiku 2014 r. przedstawiono powodowi projekt porozumienia określającego nowe warunki pracy i płacy, jednak powód nie wyraził zgody. W dniu 3 listopada 2014 r. doręczono K. B. wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę w części dotyczącej wszystkich obowiązujących go warunków pracy i płacy wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Przedsiębiorstwa Państwowego „[...]” z dnia 6 września 1999 r. Powód w dniu 15 grudnia 2014 r. złożył oświadczenie o niewyrażeniu zgody na przyjęcie zaproponowanych nowych warunków pracy.

Sąd ustalił, że pozwane Przedsiębiorstwo w dniu 10 marca 2014 r. wypowiedziało ZUZP z dnia 6 września 1999 r. To z kolei spowodowało wszczęcie w dniu 28 marca 2014 r. sporu zbiorowego przez NSZZ „S.”. Następnie w dniu 10 kwietnia 2014 r. pozwany pracodawca zawarł z organizacjami związkowymi porozumienie gwarantujące pracownikom odprawę przewidzianą w art. 245 ZUZP z 1999 r. w sytuacji rozwiązywania z pracownikami umów o pracę wskutek złożenia wypowiedzeń zmieniających w ramach procedury zbiorowych wypowiedzeń zmieniających opartych o 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. Strony ustaliły, że zostaną tym pracownikom wypłacone odprawy, o których mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUSP według zasad w tym przepisie określonych. Spór zbiorowy zakończył się w dniu 30 kwietnia 2014 r. podpisaniem porozumienia przez dyrektora strony pozwanej i przewodniczących organizacji związkowej, która ten spór wszczęła.

Dnia 30 kwietnia 2014 r. pracodawca i strona związkowa zawarli porozumienie, na mocy którego pracodawca wprowadził Program Dobrowolnych Odejść w Przedsiębiorstwie Państwowym „[...]” (PDO), w którym pracodawca zobowiązał się do stosowania postanowień ZUZP z 1999 r. do 30 września 2014 r. oraz do nieskładania pracownikom do tego czasu oświadczeń o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy wynikających z wypowiedzianego ZUZP z dnia 6 września

1999 r. Zgodnie z regulaminem PDO wnioski o przystąpieniu do tego programu pracownicy mogli składać w okresie od 5 maja 2014 r. do 10 czerwca 2014 r. Warunkiem skorzystania przez pracownika z PDO była zgoda pracodawcy. Decyzja pracodawcy w tym przedmiocie miała charakter uznaniowy i nie wymagała uzasadnienia, co wynikało z § 2 pkt 5 Regulaminu PDO. Program ten został wprowadzony w związku z planowaną w 2014 r. restrukturyzacją zatrudnienia. Kierownictwo strony pozwanej planowało zmniejszyć liczebność zatrudnionych pracowników o 50%, bowiem jak wykazał raport firmy zewnętrznej, stanowiska pracy powtarzały się, niektóre zadania były źle sformułowane. Z PDO skorzystało do 10 czerwca 2014 r. 971 osób. Strony zakończyły spór zbiorowy podpisaniem porozumienia w dniu 12 września 2014 r. i w tym samym dniu pracodawca i strona związkowa zawarły nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, wpisany do rejestru zuzp w dniu 29 września 2014 r., z mocą obowiązującą od 1 października 2014 r. W dniu 30 września 2014 r. pracodawca zawarł ze stroną związkową porozumienie w sprawie zbiorowych wypowiedzeń zmieniających w związku z wypowiedzeniem ZUZP z 1999 r. i wprowadzeniem nowego ZUZP z 2014 r. Porozumienie określało zasady wręczania wypowiedzeń zmieniających w związku z zawarciem nowego ZUZP i koniecznością dostosowania postanowień nowego ZUZP do istniejących warunków pracy i płacy. Wręczanie wypowiedzeń zmieniających poprzedzone było propozycją zawarcia porozumienia zmieniającego. W wyniku tych propozycji, w związku z koniecznością dostosowania warunków zatrudnienia do postanowień ZUZP z 2014 r., pozwane przedsiębiorstwo ostatecznie zawarło porozumienia zmieniające z 1.005 pracownikami, 136 pracownikom złożono oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy, z czego 51 pracowników odmówiło przyjęcia nowych warunków i ich umowy o pracę rozwiązały się. Na zwolnione miejsca zatrudniono nowych pracowników, w tym i na miejsce powodów.

Sąd Okręgowy uznał, że w świetle zgromadzonego materiału dowodowego zgłoszone powództwa nie są zasadne. Jak wynika z literalnego brzmienia art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z 1999 r., który stanowi podstawę zgłoszonego przez powodów żądania, odprawa pieniężna przysługiwała wyłącznie tym pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian, o których mowa w ust. 2, a zatem w przypadkach szczególnych, to jest restrukturyzacji, podziału, likwidacji PP[...],

reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa.

W okolicznościach niniejszej sprawy, argumentował Sąd Okręgowy, powyższy konieczny warunek nie zaistniał, albowiem do rozwiązania umów o pracę z powodami A. D., K. B., D. L. oraz L. O. doszło wyłącznie na skutek ich świadomego i dobrowolnego działania, to jest odmowy przyjęcia nowych warunków zaproponowanych przez pracodawcę w wyniku rozwiązania poprzedniego i wprowadzenia nowego ZUZP, a nie z przyczyn szczególnych, o których mowa w art. 245 ust. 2 dawnego ZUZP z 1999 r. Jak wynika z treści oświadczeń woli pracodawcy, przyczyną wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia skierowanego do każdego z powodów była konieczność dostosowania warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w związku z wypowiedzeniem dotychczasowego ZUZP z dnia 6 września 1999 r. i zawarciem (wejściem w życie) nowego ZUZP z dnia 12 września 2014 r. Była to wyłączna i jedyna przyczyna zmiany warunków pracy i płacy A. D., K. B., D. L. oraz L. O. W dniu 12 września 2014 r. wszedł w życie pakt gwarancji łącznie z nowym ZUZP, gdzie były zagwarantowane miejsca pracy i płacy na okres 3 lata do września 2017 r. Oznaczało to, że na okres 3 lat pracodawca nie będzie wypowiadał warunków umów o pracę i zmieniał warunków płacy. Gdyby powodowie przyjęli nowe warunki byłiby również objęci gwarancją zatrudnienia na okres trzech lat.

Sąd Apelacyjny w (...) uwzględnił apelacje powodów i w wyroku z dnia 11 kwietnia 2018 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i zasądził na rzecz powodów dochodzone odprawy (częściowo). Sąd ten wskazał, że powodowie żądania wypłaty odpraw wywodzą z postanowień art. 245 ust. 2 ZUZP z 1999 r. Przewiduje on, że świadczenie należy się w razie ustania stosunku pracy, które w sprawie było bezsporne, i przy wystąpieniu wskazanych przyczyn zakończenia stosunku pracy, to jest restrukturyzacji bądź reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników. Kluczowe dla rozstrzygnięcia sporu było więc zdefiniowanie i dokonanie interpretacji obu pojęć (czego zabrakło w uzasadnieniu Sądu Okręgowego), a następnie przesądzenie, czy ustanie stosunków pracy powodów, stanowiące konsekwencję nieprzyjęcia przez nich dokonanych przez pozwanego w

październiku i listopadzie 2014 r. wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy, powyższe wymogi spełniało.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, obu powyższych przesłanek (mieszczących się w sformułowaniu użytym w pkt. 3 ust. 2 „zmian, o których mowa w ust. 2”) nie można utożsamiać. Przy wykładni treści autonomicznego aktu prawa pracy, jakim w rozumieniu art. 9 k.p. jest układ zbiorowy pracy, decydujące znaczenie mają metody interpretacji właściwe dla aktów normatywnych, to jest logiczno-językowa, systemowa i funkcjonalna, przy założeniu pierwszeństwa wykładni językowej treści jego postanowień oraz posiłkowym uwzględnianiu okoliczności towarzyszących zawarciu porozumienia - kontekst sytuacyjny i cel przyjętych regulacji. Dlatego nie można złączyć zakresu pojęciowego przesłanek „restrukturyzacji” i „reorganizacji” (powodującej zwolnienia pracowników). Nie może bowiem być wątpliwe, iż postanowienie art. 245 ust. 2 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. analizować trzeba przede wszystkim jako całość, a nie poszczególne, ujęte jednostkowo sformułowania, a w oparciu o zasady wykładni logiczno-językowej przyjąć należy, iż umieszczenie w jednym postanowieniu niezależnie dwóch terminów określających „przypadki szczególne” oznacza, że przesłankom tym przypisywać należy różny zakres pojęciowy - zatem odnoszą się one do odrębnych procesów zmian w przedsiębiorstwie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, reorganizacja oznacza zmianę struktury organizacyjnej (zmiana stricte organizacyjna z wykorzystaniem posiadanych zasobów), podczas gdy wymieniona w przedmiotowym postanowieniu okoliczność rozwiązania umowy o pracę odnosiła się do różnych przyczyn związanych z rekonstrukcją struktury przedsiębiorstwa (zmianą zasad funkcjonowania, przedmiotu, zakresu działania) i działaniami zarządczymi pracodawcy mając wyraźną funkcję ochronną względem trwałości stosunku pracy. W kwestii wykładni pojęcia „restrukturyzacji” Sąd odwoławczy wskazał, iż posiada ono 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 prowadzoną działalnością gospodarczą. W sprawie, w ocenie Sądu Apelacyjnego, szeroki

zakres pojęcia restrukturyzacji ogranicza się do kwestii zatrudnienia. W treści pkt 4 części wstępnej Porozumienia Kończącego Spór Zbiorowy Paktu Gwarancji Zatrudnienia, zawartego przez pozwanego z organizacjami związkowymi w dniu 12 września 2014 r. wraz z zawarciem nowego ZUZP z tej samej daty, wskazano na toczący się w przedsiębiorstwie proces restrukturyzacji zatrudnienia, związany z wypowiedzeniem w dniu 10 marca 2014 r. ZUZP z 6 września 1999 r., polegający na redukcji etatów oraz zmianie warunków zatrudnienia. W Porozumieniu zawartym w dniu 30 kwietnia 2014 r. pomiędzy pozwanym a związkami zawodowymi (z wyłączeniem NSZZ „S.”) Dyrektor pozwanego zobowiązał się do wprowadzenia w życie z dniem 5 maja 2014 r. Programu Dobrowolnych Odejść, mając na uwadze planowaną restrukturyzację zatrudnienia w 2014 r. - w celu złagodzenia jej skutków ekonomicznych oraz uzyskania preferencyjnych warunków rozwiązania umów o pracę za porozumieniem stron. W Porozumieniu z 10 kwietnia 2014 r., zawartym między pozwanym a Komisją Zakładową nr (...) NSZZ „S.”, strony umieściły wyraźne oświadczenie, że wypowiedzenie przez pracodawcę ZUZP z 6 września 1999 r. mieści się w dyspozycji art. 245 ust. 2 *in principio* ZUZP.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w związku z powyższym brak jest podstaw do stwierdzenia, że skoro ustanie stosunku pracy powodów nie nastąpiło w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, to tym samym zdarzenia te nie spełniają przesłanek art. 245 ust. 2 ZUZP z 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. Stanowisko przeciwne, nie znajduje 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 zwrotów w nim powołanych, w tym „restrukturyzacji”. Wskazuje na to przede wszystkim forma gramatyczna użytego imiesłowu i jego umiejscowienie w omawianym zapisie, odczytywane 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.

Dlatego Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, iż potrzeba dostosowanie indywidualnych warunków pracy i płacy powodów, jako stanowiąca prawna 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. Konstrukcja wypowiedzeń zmieniających powiązana została przy tym z wypowiedzeniem definitywnym (art. 42 § 1 - § 3 zdanie 1 k.p.), stąd też należy je postrzegać jako instrument umożliwiający pracodawcy osiągnięcie celów związanych z prowadzoną działalnością. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w tym stanie rzeczy nie sposób przyjąć, by w okolicznościach sprawy rozwiązanie stosunków pracy łączących powodów z pozwanym w wyniku nieprzyjęcia wypowiedzeń zmieniających nie było elementem restrukturyzacji prowadzonej w pozwanym przedsiębiorstwie. Ostatecznie rozwiązanie stosunków pracy z powodami podyktowane było bowiem zachodzącą po stronie pracodawcy koniecznością ekonomiczną, rozumianą jako przyjęcie określonej naprawczej strategii zarządczej 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 trybie porozumień bądź wypowiedzeń zmieniających.

Wobec powyższego, zdaniem Sądu Apelacyjnego, roszczenia powodów znajdują podstawę w treści art. 245 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999 r., wobec ziszczenia się przesłanek warunkujących ich powstanie i dlatego powinny być uwzględnione po myśli postanowień art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c) tego aktu.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżył wyrok Sadu odwoławczego w części, to jest co do punktu I, II. III i V, zarzucając mu naruszenie art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 245 ust. 2 pkt. 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 r. poprzez błędną wykładnię i uznanie, że powodom przysługuje odprawa przewidziana w powołanym przepisie ZUZP, pomimo, że nie spełnione zostały przesłanki warunkujące przyznanie tego świadczenia, gdyż do rozwiązania z powodami umowy o pracę nie doszło w wyniku zmian, o których mowa w art. 245 ust. 2 ZUZP, to jest restrukturyzacji, podziału, likwidacji PP[...], reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa.

Kierując się zgłoszonym zarzutem skarżący domagał się uchylecia wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy Sądowi odwoławczemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnioną podstawę.

Wstępnie należy podnieść, że analogicznej treści zarzuty kasacyjne sformułowane przez pozwanego, w sprawach dotyczących innych pracowników były już przedmiotem rozpoznania przez Sąd Najwyższy (zob. wyrok z dnia 21 listopada 2019 r., II PK 88/18 i z dnia 23 października 2019 r., II PK 73/18 i II PK 74/18). Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni akceptuje zawarte tam stanowisko. Korzystając zatem z wypowiedzi zawartej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2019 r. należy przypomnienia, że przedmiotem sporu jest roszczenia powodów skierowane przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu Państwowemu „[...]” z siedzibą w W. o zapłatę odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w następstwie restrukturyzacji przedsiębiorstwa, wywodzone z art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 r. Zgodnie z tym przepisem, pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w wyniku restrukturyzacji, podziału, likwidacji PP[...], 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 PP[...] wynosi ponad 10 lat. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, restrukturyzacja przedsiębiorstwa stanowi odrębną od pozostałych, samodzielną przesłankę nabycia prawa do przedmiotowego świadczenia, do której - w przeciwieństwie do wymienionej w przepisie reorganizacji - nie odnosi się dodatkowe wymaganie dotyczące zwalniania pracowników w jej następstwie. Sama zaś restrukturyzacja oznacza 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 prowadzoną działalnością gospodarczą; w tym wypadku szeroki zakres pojęcia restrukturyzacji ogranicza się do kwestii zatrudnienia. Restrukturyzacja zatrudnienia podyktowana była zachodzącą po stronie pracodawcy koniecznością ekonomiczną, rozumianą jako przyjęcie określonej naprawczej strategii zarządczej 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 trybie porozumień bądź wypowiedzeń zmieniających. Wypowiedzenie ZUZP z 6 września 1999 r. prowadziło do redukcji obciążeń pozwanego z racji przyszłych, hipotetycznie możliwych roszczeń pracowniczych, choćby z tytułu przewidzianych do tej pory w stosunkach pracy odpraw pieniężnych. W ocenie Sądu drugiej instancji, wypowiedzenie przez pracodawcę ZUZP z 6 września 1999 r. było zatem jednym z narzędzi restrukturyzacji zatrudnienia, który należy postrzegać jako proces toczący się równolegle do ograniczonej czasowo redukcji etatów (Program Dobrowolnych Odejść), a którego immanentnym i finalnym etapem było dostosowywanie indywidualnych warunków zatrudnienia do zmienionej sytuacji prawnej w przedsiębiorstwie. Zmiana na niekorzyść pracowników postanowień układu zbiorowego pracy (choćby przez utratę prawa do odprawy pieniężnej) aktualizowała przy tym po stronie pracodawcy wynikający z art. 42 k.p. obowiązek prawny dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających, po wyczerpaniu procedury porozumień zmieniających. Zatem także dostosowanie indywidualnych

warunków pracy i płacy powódki, jako stanowiące prawną konsekwencję wypowiedzenia przez pozwanego ZUZP z 1999 r. i wprowadzenia w to miejsce nowego ZUZP z 2014 r., wpisuje się w opisany wyżej proces restrukturyzacji zatrudnienia.

Nie kwestionując zaprezentowanego w motywach zaskarżonego wyroku sposobu interpretacji pojęcia restrukturyzacji zatrudnienia i jej instrumentów, należy zadać pytanie, czy prowadzenie przez pozwanego restrukturyzacji, której elementem była zmiana zakładowego prawa płacowego i odejście w nim od odpraw pieniężnych przewidzianych w art. 245 ust. 2 pkt 2 ZUZP z 6 września 1999 r., samo w sobie stanowiło wystarczającą przesłanką do uzyskania prawa do spornego świadczenia. Odpowiedź jest negatywna.

Nieuprawnione jest założenie, że przyznanie prawa do odprawy pieniężnej na podstawie powołanego przepisu było niezależne od okoliczności indywidulanego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, gdyż wystarczający miałby być już tylko czasowy związek ustania zatrudnienia z prowadzoną w przedsiębiorstwie restrukturyzacją, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w wyniku tego procesu. Przeciwno słuszności takiej tezy przemawia całościowa analiza unormowania art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r. Zaskarżone rozstrzygnięcie oparte jest 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., godzi się 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 osłonowe 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 Sąd Apelacyjny 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 dniu 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.

Uprawniona jest zatem teza, że prawo do odprawy pieniężnej, łączone 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.

Godzi się zauważyć, że 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. 241⁸ § 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.

Restrukturyzacja nie ograniczała pozwanego w zarządzaniu przedsiębiorstwem, w tym w podejmowaniu zwykłych decyzji związanych z zatrudnieniem. Tak należy ujmować wypowiedzenia zmieniające, które otrzymali pracownicy niegodzący się na zawarcie porozumień zmieniających. 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 tej 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.

Warto przypomnieć, że 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 sierpnia 1984 r., I PR 65/84, LEX nr 14629; z dnia 9 kwietnia 1991 r., I PRN 13/91, OSNCP 1992 nr 4, poz. 88; z dnia 10 grudnia 1996 r., I PKN 23/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 270).

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, 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 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 płacy powodów 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 wprowadzeni 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 i także na miejsce służbowe powodki została przyjęta inna pracownica.

Godzi się zauważyć, 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 w nim zdefiniowana w art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 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 powodom wypowiedzenia zmieniającego przeprowadzono istotne zmiany w strukturze przedsiębiorstwa, w tym polegające na ograniczeniu zatrudnienia. Bezspornym jest, że zmiany te nie obejmowały stanowisk powodów. Po rozwiązaniu ich umów o pracę zatrudniono nowych pracowników. W świetle tych okoliczności uprawniona jest konkluzja, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzeń 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. Podsumowując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że restrukturyzacja zatrudnienia nie była przyczyną zwolnienia powodów z pracy u pozwanego i nie stanowiła faktycznej podstawy do wypłaty spornej odprawy z art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c ZUZP z 1999 r.

Podzielając zarzuty i wnioski kasacyjne, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.