



Sygn. akt II PK 275/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa J. W.

przeciwko Miejskim Zakładom [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w [...]

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 października 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w [...]

z dnia 17 maja 2016 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 listopada 2015 r. Sąd Rejonowy w [...] oddalił
powództwo J. W. przeciwko Miejskim Zakładom [...] Spółce z o.o. w [...] o

odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powód był zatrudniony w pozwanych Zakładach od dnia 2 września 1968 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku Głównego Specjalisty. W dniach 18 i 19 grudnia 2013 r. strona pozwana przedstawiła wszystkim działającym u niej organizacjom związkowym projekt regulaminu wynagradzania w celu zajęcia wspólnego stanowiska w przedmiocie proponowanej treści regulaminu. W ustawowym terminie organizacje związkowe oraz organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. nie przedstawiły wspólnie uzgodnionego stanowiska odnośnie do projektu regulaminu. Uchwałą nr 25/IV/2014 z dnia 29 stycznia 2014 r. zarząd Spółki przyjął Regulamin Wynagradzania Pracowników Miejskich Zakładów [...] Sp. z o.o. Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia. W myśl postanowień regulaminu, pracownikom przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa, dodatki do wynagrodzenia zasadniczego naliczane zgodnie z zasadami określonymi regulaminem, dodatki do wynagrodzenia zasadniczego naliczane zgodnie z Kodeksem pracy i odpowiednio ustawą o czasie pracy kierowców, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oraz świadczenia związane z pracą. Stanowiska głównych specjalistów zostały przyporządkowane do 4 grupy uposażenia, ze stawką wynagrodzenia zasadniczego w kwocie od 4.200 zł do 8.800 zł. Celem wprowadzenia regulaminu wynagradzania było ustanowienie jednakowych zasad dla wszystkich pracowników i zastąpienie dotychczas wypłacanego wieloskładnikowego wynagrodzenia wynagrodzeniem zasadniczym i premią regulaminową. Kwoty wynagrodzenia zasadniczego zostały ustalone jako suma wszystkich składników dotychczasowego wynagrodzenia danego pracownika, po odjęciu premii i zaokrągleniu uzyskanej kwoty w górę do 100 zł. Górną granicę stanowiła maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego przewidziana dla danej grupy zaszeręgowania. W stosunku do pracowników, których - jak w przypadku powoda - dotychczasowe wynagrodzenie przekraczało maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego w danej kategorii zaszeręgowania, zastosowano maksymalne stawki przewidziane dla danej kategorii zaszeręgowania. W dniu 31 stycznia 2014 r. regulamin ten został

przekazany Międzyzakładowej Komisji Związkowej NSZZ „Solidarność” Miejskich Zakładów [...] i [...], której członkiem był powód. Pismem z dnia 6 lutego 2014 r. strona pozwana zawiadomiła działające u niej organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia wszystkim pracownikom warunków pracy i płacy, jako przyczynę wskazując przyjęcie uchwałą zarządu Spółki z dnia 29 stycznia 2014 r. regulaminu wynagradzania, określającego nowe warunki pracy i płacy. Pismem z dnia 10 lutego 2014 r. organizacja związkowa, której członkiem był powód wyraziła zastrzeżenia wobec zamierzonych wypowiedzeń pracownikom warunków pracy i płacy. Pismem z dnia 1 kwietnia 2014 r. pracodawca wypowiedział powodowi ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2014 r. warunki pracy i płacy w zakresie stanowiska pracy, składników wynagrodzenia za pracę, dodatków do wynagrodzenia i świadczeń związanych z pracą, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia wprowadzenie nowych zasad wynagradzania w związku z wejściem w życie regulaminu wynagradzania. Strona pozwana zaproponowała powodowi po upływie okresu wypowiedzenia stanowisko głównego specjalista ds. autobusów, wynagrodzenie zasadnicze według kat. 4 w kwocie 8.800 zł miesięcznie oraz dodatki i świadczenia w wysokości i na zasadach wynikających z regulaminu oraz Kodeksu pracy. Pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zostało wysłane listem poleconym i odebrane przez powoda w dniu 11 kwietnia 2014 r. Wynagrodzenie powoda na ten dzień wynosiło łącznie 9.750 zł miesięcznie. Wynikająca z nowowprowadzonego regulaminu wynagradzania maksymalna wysokość wynagrodzenia w kategorii zaszeregowania, do której przyporządkowany został powód, była niższa od wynagrodzenia dotychczas wypłacanego na jego rzecz. W związku z wejściem w życie regulaminu wynagradzania strona pozwana wypowiedziała warunki pracy i płacy oraz zawarła porozumienia zmieniające warunki umów o pracę w odniesieniu do 4.219 pracowników. Spośród nich oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków złożyło 2 pracowników.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim operują unormowania art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, nie można utożsamiać z samym

formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Nie sposób bowiem uznać, że wypowiedzenia warunków pracy i płacy wręczane przez stronę pozwaną jej pracownikom (w tym powodowi) miałyby zmierzać do definitywnego rozwiązania z nimi umów o pracę. W związku z wejściem w życie regulaminu wynagradzania strona pozwana złożyła wypowiedzenia i porozumienia zmieniające warunki umów o pracę wszystkim swoim pracownikom, co przemawia za konkluzją, że jej intencją była kontynuacja dotychczasowych stosunków pracy na zmienionych warunkach, wynikających z nowowprowadzonego regulaminu wynagradzania, nie zaś ewentualny skutek w postaci rozwiązania umów o pracę spowodowany nieprzyjęciem przez pracownika nowych warunków pracy i płacy. Za takim wnioskiem przemawia okoliczność, że spośród wszystkich pracowników, którzy otrzymali wypowiedzenia zmieniające, tylko dwie osoby odmówiły przyjęcia zaproponowanych warunków, co skutkowało rozwiązaniem zawartych z nimi umów o pracę.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, pracodawca przeprowadził z reprezentującą powoda organizacją związkową konsultację zamiaru wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy, gdyż w dniu 31 stycznia 2014 r. przekazał tej organizacji tekst uchwalonego regulaminu wynagradzania wraz z załącznikami, w tym taryfikator stanowisk, kategorii zaszeregowania oraz tabelę kategorii zaszeregowania i stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego, na podstawie których możliwe było zweryfikowanie zaproponowanych powodowi nowych warunków pracy i płacy, a w dniu 6 lutego 2014 r. powiadomił organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia wszystkim zatrudnionym przez siebie pracownikom warunków pracy i płacy, jednocześnie informując ją, że zamierza zaoferować pracownikom nowe warunki zatrudnienia wynikające z wprowadzonego regulaminu wynagradzania. Sąd ten podkreślił, że po pierwsze - przewidziane w art. 38 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. wymaganie wskazania związkowi zawodowemu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie warunków płacy może zostać uznane za spełnione mimo braku przedstawienia warunków płacowych, jakie pracodawca zamierza proponować konkretnemu pracownikowi, gdy - ze źródeł pochodzących od pracodawcy - związkowi znane są już te propozycje oraz nowe zasady wynagradzania, a po drugie - zgodnie z art. 241¹³ § 2

zdanie drugie w związku z art. 77² § 5 k.p. wyłączone jest stosowanie konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową.

Sąd Rejonowy stwierdził, że pracodawca nie naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu, gdyż w związku z wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania powodowi zostało zaproponowane wynagrodzenie w najwyższej stawce przewidzianej w jego grupie zaszeregowania. Zarówno w stosunku do powoda, jak i pozostałych pracowników, do podstawy wyliczenia wynagrodzenia zasadniczego zostały włączone wszystkie dotychczas wypłacane składniki wynagrodzenia, łącznie z dodatkiem stażowym, z tym zastrzeżeniem, że górną granicę wysokości ustalonego wynagrodzenia zasadniczego stanowiły maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego przewidziane dla danej grupy zaszeregowania. Żadnemu z pracowników strony pozwanej nie przyznano wynagrodzenia zasadniczego w wysokości, która przekraczałaby maksymalne stawki wynikające z grupy zaszeregowania danego pracownika.

Wyrokiem z dnia 17 maja 2016 r. Sąd Okręgowy w [...] oddalił apelację powoda, dzieląc ustalenia Sądu pierwszej instancji oraz dokonaną przez ten Sąd ocenę prawną poza możliwością zastosowania w okolicznościach sprawy art. 77² § 5 k.p. w związku z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., co jednak - zdaniem Sądu odwoławczego - nie miało wpływu na trafność rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu drugiej instancji, strona pozwana wypełniła obowiązek konsultacji związkowej z art. 38 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. powiadamiając reprezentującą powoda organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia wszystkim zatrudnionym przez siebie pracownikom warunków pracy i płacy z informacją, że zamierza zaoferować pracownikom nowe warunki zatrudnienia wynikające z wprowadzonego regulaminu wynagradzania. Niewątpliwie bowiem wypowiedzenie warunków pracy i/lub płacy wymaga uprzedniego przeprowadzenia przez pracodawcę konsultacji związkowej (art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 38 § 1 k.p.). Ustanowienie obowiązku pracodawcy przeprowadzenia konsultacji związkowej ma umożliwić organizacji związkowej dokonanie oceny zasadności zamiaru pracodawcy, z uwzględnieniem konkretnej sytuacji faktycznej. Dlatego z reguły nie jest wystarczające podanie związkowi zawodowemu samej przyczyny uzasadniającej - zdaniem pracodawcy - zmianę warunków zatrudnienia, ale

konieczne jest wskazanie także warunków, jakie pracodawca zamierza zaproponować pracownikowi. Nie można pomijać, że obowiązek realizacji tego wymagania nie jest celem samym w sobie, ale służy umożliwieniu związkowi zawodowemu dokonania rzeczywistej oceny zindywidualizowanej decyzji pracodawcy. Wymaganie to może zostać uznane za spełnione, gdy organowi związku zawodowego uprawnionemu do zajęcia stanowiska w tej kwestii znane są już - ze źródeł pochodzących od pracodawcy - zarówno nowe zasady wynagradzania, jak i wynikające z nich warunki płacowe, jakie pracodawca zamierza zaproponować konkretnemu pracownikowi. W okolicznościach sprawy, reprezentująca powoda organizacja związkowa posiadała możliwość dokonania oceny zasadności zamiaru pracodawcy z uwzględnieniem konkretnej sytuacji faktycznej, tj. zmiany regulaminu wynagradzania, którego finalny kształt został jej uprzednio przedstawiony.

Dalej Sąd odwoławczy wywiódł, że aby stwierdzić naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania określonej w art. 11² k.p., konieczne jest wskazanie pracownika lub grupy pracowników wypełniających takie same obowiązki. Tymczasem powód, powołując się na okoliczność, że w przeciwieństwie do innych pracowników nie włączono mu do wynagrodzenia zasadniczego całości przysługującego dotychczas dodatku stażowego, nie wskazał żadnych pracowników, którzy mogliby być z nim porównani, ograniczając się do argumentacji, że okoliczność ta wynika już tylko ze zmian regulaminu wynagradzania. W konsekwencji brak jest podstaw do uznania, że dokonane powodowi wypowiedzenie zmieniające było nieuzasadnione w kontekście art. 11² w związku z art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.

W odniesieniu do obowiązku zastosowania przez pracodawcę do wypowiedzeń zmieniających procedury zwolnień grupowych przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm., dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że wprowadzie taki pogląd został wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07 (OSNP 2008 nr 13-14, poz. 188), jednak przyjęcie odmiennego poglądu w innych orzeczeniach tego Sądu

doprowadziło do przedstawienia powyższego zagadnienia do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego. Sąd ten w sprawie III PZP 1/15 odmówił podjęcia uchwały, uznając za niezbędne zwrócenie się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej o wykładnię art. 1 i 2 dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U.UE. Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 03, s. 327, dalej jako dyrektywa nr 98/59/WE). W konsekwencji Sąd odwoławczy podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, że w sprawie nie zachodziła konieczność przeprowadzenia konsultacji określonych w art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych. Sąd drugiej instancji stwierdził, że - skoro oświadczenie o definitywnym wypowiedzeniu umowy o pracę zasadniczo różni się od wypowiedzenia zmieniającego, którego celem jest przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy - każdorazowo konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym wypowiedzenie zmieniające zmierza, 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. Z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy czy to w ramach zwolnień grupowych, czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy „koniecznością”. Celem wypowiedzenia zmieniającego jest natomiast zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków. Nie można więc zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, co potwierdza zawarta w art. 1 ust. 1 dyrektywy nr 98/59/WE definicja zwolnień grupowych, odnosząca się do sytuacji, w której zwolnienia dokonywane są przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem. Trudno przypisać pracodawcy intencję zwolnienia pracowników w

sytuacji, gdy dokonuje on wypowiedzenia zmieniającego dla dostosowania warunków pracy i płacy pracowników do zmienionych zasad wynikających z regulaminu wynagradzania, po przeprowadzeniu konsultacji wynikających z art. 77² § 4 k.p.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 1 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 42 § 1 k.p. przez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że pracodawca dokonujący w okresie nieprzekraczającym 30 dni wypowiedzeń zmieniających dotychczasowe warunki umowy o pracę, w liczbie przekraczającej progi określone w art. 1 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych nie jest zobowiązany do zastosowania tej ustawy i do przeprowadzenia procedury konsultacyjnej określonej w jej art. 2 i 3 oraz do przyjęcia porozumienia lub regulaminu zwolnień grupowych określonego odpowiednio w art. 3 ust. 1 i 3 lub art. 3 ust. 4 tej ustawy; 2) art. 38 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. przez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że pozwany pracodawca dokonał konsultacji zamiaru wypowiedzenia warunków umowy o pracę powoda z reprezentującą go organizacją związkową, pomimo że w piśmie stanowiącym konsultację zamiaru wypowiedzenia warunków umowy o pracę powoda nie wskazano wysokości wynagrodzenia zasadniczego, jakie ma zostać zaproponowane powodowi w wypowiedzeniu, a reprezentująca powoda organizacja związkowa nie miała wiedzy, jakie wynagrodzenie zasadnicze zostanie powodowi zaproponowane; 3) art. 11² k.p. przez jego niezastosowanie i błędne uznanie, że dla stwierdzenia naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania niezbędne jest wskazanie przez powoda pracownika lub grupy pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki, podczas gdy wskazanie takiego pracownika lub grupy pracowników nie jest wymagane w sytuacji, gdy różne traktowanie pracowników dotyczy zasad ustalania wynagrodzenia zasadniczego wszystkich pracowników w związku z wprowadzonym przez pracodawcę regulaminem wynagradzania, a więc zasad, które powinny być jednakowe dla wszystkich pracowników, niezależnie od jednakowego wykonywania przez nich takich samych obowiązków; 4) art. 11² w związku z art. 45 § 1 k.p. przez ich niezastosowanie i błędne uznanie, że wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy powoda, przewidujące niewłączenie do jego wynagrodzenia

zasadniczego pełnej wysokości przysługującego mu dotychczas dodatku stażowego, nie naruszało zasady równego traktowania pracowników, podczas gdy zasady ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracowników powinny być jednakowe dla wszystkich pracowników.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zmianę wyroku oraz uwzględnienie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarżący upatruje naruszenia art. 38 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. w niewskazaniu przez pracodawcę w piśmie zawiadamiającym organizację związkową o zamiarze dokonania wypowiedzenia zmieniającego wysokości wynagrodzenia zasadniczego, jakie zostanie zaproponowane powodowi. Zarzut ten nie może być uznany za zasadny w okolicznościach sprawy.

W wyroku z dnia 9 maja 2013 r., II PK 248/12 (OSNP 2014 nr 2, poz. 24) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, podzielany przez obecny skład tego Sądu, że ustanowienie obowiązku uprzedniego przeprowadzenia przez pracodawcę konsultacji związkowej ma umożliwić organizacji związkowej dokonanie oceny zasadności zamiaru pracodawcy, z uwzględnieniem konkretnej sytuacji faktycznej. Z reguły nie jest wystarczające podanie związkowi zawodowemu samej przyczyny uzasadniającej - zdaniem pracodawcy - zmianę warunków zatrudnienia, ale konieczne jest wskazanie także warunków, jakie pracodawca zamierza zaproponować pracownikowi. Przewidziane w art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. wymaganie wskazania związkowi zawodowemu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie warunków płacy może jednak zostać uznane za spełnione mimo braku przedstawienia warunków płacowych, jakie pracodawca zamierza zaproponować konkretnemu pracownikowi, gdy - ze źródeł pochodzących od pracodawcy - związkowi znane są już te propozycje oraz nowe zasady wynagradzania.

Z niekwestionowanych ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku wynika, że jako przyczynę dokonania wypowiedzeń zmieniających wszystkim pracownikom strona pozwana wskazała wprowadzenie regulaminu wynagradzania określającego nowe warunki płacowe. Warunki te były organizacji związkowej znane już w czasie konsultacji prowadzonych w grudniu 2013 r., a najpóźniej od chwili przedłożenia jej w dniu 31 stycznia 2014 r. przez pracodawcę uchwalonego regulaminu wynagradzania wraz z taryfikatorami, tabelami kategorii zaszeregowań i stawek wynagrodzeń, z których wynikały nowe zasady ustalania wysokości wynagrodzeń zasadniczych pracowników, w tym w przypadku których - jak w sytuacji skarżącego - suma wszystkich składników dotychczasowego wynagrodzenia, po odjęciu premii i zaokrągleniu uzyskanej kwoty w górę do 100 zł, przekraczała maksymalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego przewidzianą dla danej kategorii zaszeregowania. W takim przypadku obowiązywała zasada, że pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w maksymalnej stawce przewidzianej dla tej kategorii. Zatem, wbrew wywodom skarżącego, pracodawca nie mógł zaproponować mu dowolnej kwoty z przypisanego do 4 kategorii zaszeregowania przedziału od 4.200 zł do 8.800 zł.

Niezasadny jest również zarzut obrazy art. 11² k.p., upatrywanej przez skarżącego w zaakceptowaniu zróżnicowanego traktowania pracowników w związku z wprowadzeniem regulaminu wynagradzania, podczas gdy ustalone tam zasady powinny być dla wszystkich pracowników jednakowe, niezależnie od jednakowego wykonywania przez nich takich samych obowiązków. W tym zakresie skarżący wywodzi, że w przypadku przyjętego przez stronę pozwaną modelu kształtowania nowej wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracowników, istotnym elementem ich sytuacji faktycznej i prawnej był staż pracy pracownika i przysługujący mu z tego tytułu dodatek stażowy w ściśle określonej wysokości. W ocenie skarżącego, skoro nie włączono mu do wynagrodzenia zasadniczego całości przysługującego dotychczas dodatku stażowego, doszło do sytuacji, w której jego wynagrodzenie nie obejmuje pełnego okresu zatrudnienia w pozwanej Spółce, w przeciwieństwie do pracowników, którym nowe zasady wynagradzania pozwoliły na włączenie tego dodatku w całości, co stanowi o niezasadności

wypowiedzenia zmieniającego w kontekście art. 11² w związku z art. 45 § 1 k.p. Tak skonstruowany zarzut jest nieskuteczny.

Przepis art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja). W orzecnictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że wynikająca z art. 11² k.p. zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków pozwala na ocenę ustalenia ich wynagrodzenia za pracę i jego składników w sposób zgodny z art. 78 k.p. Przepis ten nakazuje ustalenie wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika więc różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Niewątpliwie ilość świadczonej pracy, do którego to kryterium odsyła wskazany przepis, przenosi się na staż pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259 oraz z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, Monitor Prawa Pracy 2017 nr 3, s. 114 i powołane w nich orzeczenia). Ocena zarzutu skarżącego z tego punktu widzenia uchyla się jednak spod rozważań Sądu Najwyższego z uwagi na brak w skardze kasacyjnej powiązania zarzutu naruszenia art. 11² k.p. z art. 78 k.p. oraz odpowiednimi postanowieniami regulaminu wynagradzania. W konsekwencji oznacza to niezasadność zarzutu obrazy art. 11² w związku z art. 45 § 1 k.p.

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona ze względu na trafność zarzutu naruszenia art. 1 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych wskutek dokonania oceny, że strona pozwana nie miała obowiązku stosowania procedury

przewidzianej w art. 2 i 3 tej ustawy w sytuacji określonej w art. 42 § 1 k.p. Taka ocena jest przedwczesna.

Sąd odwoławczy, wskazując na istniejące - jego zdaniem - rozbieżności w rozstrzyganiu tego zagadnienia przez Sąd Najwyższy oraz powołując się na postanowienie składu siedmiu sędziów tego Sądu z dnia 14 października 2015 r., I PZP 1/15 (OSNP 2016 nr 5, poz. 60), w którym stwierdzono konieczność zwrócenia się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) o wykładnię art. 1 i 2 dyrektywy nr 98/59/WE, kwestię tę zignorował. Tymczasem w uzasadnieniu powołanego postanowienia wyjaśniono, że rozbieżność (sprzeczność) w orzecnictwie Sądu Najwyższego ogranicza się do rozbieżnej oceny stosowania procedury zwolnień grupowych (art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych) do zamiaru dokonywania wypowiedzi zmieniających na podstawie art. 241¹³ § 2 w związku z art. 241⁸ § 2 oraz w związku z art. 23¹ k.p. Mianowicie w wyroku z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07 (OSNP 2008 nr 13-14, poz. 188) uznano, że art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych mają w takiej sytuacji zastosowanie, natomiast w wyrokach z dnia 30 września 2011 r., III PK 14/11 (OSNP 2012 nr 21-22, poz. 256) oraz z dnia 2 grudnia 2011 r., III PK 30/11 (LEX nr 1163948), że procedura ta nie ma zastosowania. Sąd Najwyższy stwierdził, że w pozostałych przypadkach, w szczególności tych, w których nie znajduje zastosowania art. 241¹³ § 2 k.p., orzecnictwo Sądu Najwyższego przemawia za uznaniem, że art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych mają zastosowanie. Sąd Najwyższy podkreślił, że również analiza orzecnictwa TSUE skłania do przyjęcia, że pojęcie zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 dyrektywy nr 98/59/WE oraz obowiązek konsultacji zamiaru zwolnień grupowych (art. 2 tej dyrektywy) obejmuje wypowiedzenia zmieniające (art. 42 § 1 k.p.), do których nie ma zastosowania art. 241¹³ § 2 k.p., jednak w żadnym orzeczeniu Trybunał nie dokonał jednoznacznie wykładni pojęć „zwolnienia grupowe” oraz „zamiar dokonania zwolnień grupowych” w rozumieniu art. 1 i 2 powołanej dyrektywy w kontekście oceny, czy obejmują one dokonanie (zamiar dokonania) takich czynności prawnych, jak wypowiedzenie zmieniające uregulowane w przepisach polskiego prawa pracy (art. 1 ust. 1 pkt 1-3 ustawy o zwolnieniach grupowych).

Z ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku nie wynika, aby dokonane przez pozwaną Spółkę wypowiedzenia zmieniające znajdowały oparcie w art. 241¹³ § 2 w związku z art. 77² § 5 k.p. Ze stanu faktycznego sprawy, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna wynika natomiast, że regulamin wynagradzania został ustalony przez pracodawcę bez uzgodnienia z organizacjami związkowymi (art. 77² § 4 k.p.) oraz że strona pozwana wypowiedziała warunki pracy i płacy oraz zawarła porozumienia zmieniające warunki umów o pracę łącznie w odniesieniu do 4.219 pracowników. Co istotne, w wyroku z dnia 21 września 2017 r., Halina Socha i inni, C-149/16 (LEX nr 2357480) TSUE orzekł, że art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy nr 98/59/WE należy interpretować w ten sposób, iż pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w art. 2 tej dyrektywy, jeżeli ma zamiar dokonać jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która - w razie odmowy przyjęcia przez tych pracowników - skutkuje ustaniem stosunku pracy, w zakresie, w jakim spełnione są przesłanki przewidziane w art. 1 ust. 1 tej dyrektywy, co powinien ustalić sąd odsyłający. Również w wyroku z dnia 21 września 2017 r., Małgorzata Ciupa i inni, C-429/16 (LEX nr 2357484) Trybunał orzekł, że art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy nr 98/59/WE należy interpretować w ten sposób, iż jednostronną zmianę przez pracodawcę warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która to zmiana, w wypadku odmowy jej przyjęcia przez pracownika, prowadzi do wygaśnięcia umowy o pracę, można uznać za „zwolnienie” w rozumieniu tego przepisu, a art. 2 wskazanej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia przewidzianych w tym przepisie konsultacji, w sytuacji gdy ma on zamiar wprowadzenia takiej jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia, pod warunkiem spełnienia przesłanek przewidzianych w art. 1 wskazanej dyrektywy, czego ustalenie jest zadaniem sądu odsyłającego. W motywach tych wyroków Trybunał odwołał się do wyroku z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14, w którym orzekł, iż dyrektywę 98/59/WE należy interpretować w ten sposób, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tej dyrektywy.

Wynika stąd, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika nieznacznej zmiany istotnego elementu umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem lub zasadniczej zmiany nieistotnego elementu tej umowy z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem nie może zostać zakwalifikowane jako „zwolnienie” w rozumieniu dyrektywy. Natomiast rozwiązanie umowy o pracę w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika zmiany takiej jak zaproponowana w wypowiedzeniu zmieniającym należy zakwalifikować jako zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy, a zatem należy je uwzględnić przy obliczaniu całkowitej liczby dokonanych zwolnień. Jeżeli zatem sąd uzna, że wypowiedzenie zmieniające nie wchodzi w zakres pojęcia „zwolnienia”, to rozwiązanie umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika zmiany zaproponowanej w tym wypowiedzeniu zmieniającym, należałoby uznać za zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub większej liczby powodów niezwiązanym z poszczególnym pracownikiem w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy, wobec czego należałoby je uwzględnić przy obliczaniu łącznej liczby dokonanych zwolnień. Wreszcie Trybunał przypomniał - z powołaniem się na swoje wcześniejsze orzecznictwo - że ciążące na pracodawcy obowiązki konsultacji i zawiadomienia powstają przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umów o pracę, również wtedy, gdy decyzje pracodawcy o charakterze gospodarczym (lub strategicznym) nie mają w sposób bezpośredni na celu zakończenia poszczególnych stosunków pracy, niemniej jednak mogą mieć wpływ na zatrudnienie pewnej części pracowników.

Sąd drugiej instancji kwestii tych nie poddał ocenie, co uzasadnia orzeczenie jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.