



Sygn. akt II PK 74/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa J. H., K. D., W. W., J. K.  
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu "(...)" w W.  
o odprawę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 23 października 2019 r.,  
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 26 października 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**I. oddala skargę kasacyjną,**

**II. zasądza od powodów J. H., K. D., W. W. i J. K. po 1.350 zł na  
rzecz strony pozwanej tytułem zwrotu kosztów zastępstwa  
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 26 października 2017 r. oddalił apelację powodów J. H., K. D., W. W. i J. K. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 22 marca 2017 r., który oddalił ich powództwa o odprawy pieniężne na podstawie art. 245 ust.

2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy skierowane do pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego „(...)” w W. Powodowie argumentowali, że odprawy pieniężne są im należne wobec prowadzonej restrukturyzacji i odmowy przyjęcia nowych warunków pracy. Pozwany zarzucał, że wypowiedzenie dotychczasowych i zaproponowanie nowych warunków umów o pracę wynikało z potrzeby dostosowania umów do nowego ZUZP. Nie restrukturyzacja przedsiębiorstwa, lecz nieprzyjęcie nowych warunków było przyczyną ustania zatrudnienia powodów.

Sąd Rejonowy ustalił okresy zatrudnienia i stanowiska pracy powodów. J. H. był operatorem ds. systemu przesyłu bagażu. K. D. pracowała jako starsza pielęgniarka. W. W. pracował jako wartownik-konwojent. Jacek Kurek był zatrudniony na stanowisku lekarza-asystenta. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP) z 6 września 1999 r. przewidywał, że 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, jeśli staż pracy u pozwanego wynosił ponad 10 lat, w wysokości dwudziestoczwartoletniego wynagrodzenia, jeżeli staż pracy wynosił od 5 do 10 lat oraz w wysokości dwunastoletniego wynagrodzenia, jeżeli staż pracy wynosił od 3 do 5 lat – art. 245 ust. 2 pkt 3.

Plan restrukturyzacji wskazywał na przerost zatrudnienia w PP (...). Pozwany w marcu 2014 r. wypowiedział ZUZP ze skutkiem na 10 czerwca 2014 r. Doszło do sporu zbiorowego i 10 kwietnia 2014 r. zawarto porozumienie w przedmiocie prawa pracowników do odpraw pieniężnych z art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP, 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 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i których umowy ulegną rozwiązaniu na skutek nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

30 kwietnia 2014 r. pracodawca i organizacje związkowe zawarły porozumienie kończące spór zbiorowy, którego częścią był Program Dobrowolnych Odejść Pracowniczych (PDO). Przewidywał 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 mogli składać wnioski do 10 czerwca 2014 r. Ustalono, iż pracodawca będzie w dalszym ciągu, najpóźniej do 30 września 2014 r. stosował postanowienia ZUZP. Program (PDO) skierowany był przede wszystkim do pracowników administracji i z założenia nie obejmował pracowników obszaru operacyjnego.

Powodowie zadeklarowali wolę przystąpienia do Programu Dobrowolnych Odejść, jednak pracodawca nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunków pracy na zasadach przewidzianych w tym Programie. Pracodawca nie zamierzał redukować zatrudnienia w grupach zawodowych, do których należeli. Z Programu Dobrowolnych Odejść skorzystało 971 pracowników, z których większość odeszła 30 czerwca 2014 r. Od 1 lipca 2014 r. wprowadzono Regulamin Organizacyjny. Jednostki organizacyjne, w których powodowie świadczyli pracę nie zostały zlikwidowane.

12 września 2014 r. pozwany zawarł ze związkami zawodowymi Porozumienie kończące spór zbiorowy – Pakt Gwarancji Zatrudnienia. Przewidziano w nim gwarancję zatrudnienia dla pracowników do 30 września 2017 r., obejmującą również powodów.

Od 1 października 2014 r. wszedł w życie nowy ZUZP z 12 września 2014 r. 30 września 2014 r. pracodawca zawarł z organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem 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 do nowej sytuacji wynikającej z wprowadzenia nowych warunków do umów o pracę na podstawie ZUZP z 12 września 2014 r. Nowy ZUZP co do zasady nie różnił się w zakresie składników płacy czy warunków pracy w porównywaniu do poprzedniego ZUZP z 9 września 1999 r. (...). Nie ma w nim odpowiednika art. 245 z ZUZP z 1999 r.

17 października 2014 r. pozwane Przedsiębiorstwo oraz Związek Zawodowy złożyli zgodne oświadczenia co do 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 poprzez Program Dobrowolnych Odejść 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 utraciło moc. W ocenie Związku Zawodowego pracodawca spełnił podnoszone przez pracowników żądania.

Pracodawca proponował wszystkim pracownikom zawieranie porozumień o zmianie warunków zatrudnienia związanych z wejściem w życie ZUZP z 12 września 2014 r. Powodowie odmówili zawarcia z pracodawcą porozumień w przedmiocie zmiany warunków zatrudniania. Pracodawca wręczył im wypowiedzenia warunków umów o pracę z 27 października 2014 r. Wypowiedział umowy w części dotyczącej warunków pracy i płacy wynikających z ZUZP z 6 września 1999 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano potrzebę dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP z 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków umów o pracę wynikających z ZUZP z 12 września 2014 r. W wypowiedzeniu wskazano, że po okresie wypowiedzenia, tj. od 1 lutego 2015 r. powodów będą obowiązywać nowe warunki pracy, w tym określono nowe stanowiska pracy powodów, wynagrodzenie zasadnicze oraz poinformowano, że premia i inne składniki wynagrodzenia z nowego ZUZP będą przysługiwały stosownie do zajmowanego stanowiska. Konieczność dostosowania umów o pracę do treści nowego ZUZP była jedyną przyczyną złożenia powodom wypowiedzeń umów o pracę.

W. W. miał być zatrudniony na stanowisku wartownika - konwojenta, Jacek Kurek na stanowisku lekarza, K. D. jako starsza pielęgniarka a J. H. jako operator ds. systemu przesyłu bagażu. Powodowie w grudniu 2014 r. odmówili przyjęcia nowych warunków umów o pracę. Przyczynami były nie tylko zmiany warunków pracy lecz również sytuacje osobiste (...). 26 listopada 2014 r. Biuro Personalne pozwanego 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 6 września 1999 r. i wprowadzeniem nowego ZUZP z 12 września 2014 r. nie będą wypłacane dodatkowe odprawy przewidziane w art. 245 ZUZP z 6 września 1999 r.

Pozwany podpisał porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy z grupą 1005 pracowników. Pozwany wręczył wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy 136 pracownikom, z których 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 zatrudnienia w wyniku PDO, 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, bowiem były to stanowiska operacyjne, kluczowe dla funkcjonowania Przedsiębiorstwa. Po przeprowadzeniu PDO pracodawca nie rozwiązywał już stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W dniu 1 stycznia 2015 r. wszedł w życie nowy Regulamin Organizacyjny.

Stosunki pracy powodów ustały 31 stycznia 2015 r. Pracodawca wypłacił im odprawy wynikające z ustawy o zwolnieniach grupowych.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu oddalenia roszczeń powodów wskazał, że spór nie dotyczył okoliczności odnoszących się do złożenia powodom wypowiedzeń zmieniających, ale interpretacji tego faktu w odniesieniu do postanowień art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 6 września 1999 r. W szczególności kwestii, czy złożenie każdemu z powodów wypowiedzenia zmieniającego wiązało się ze zmianą w strukturze zatrudnienia pozwanego przedsiębiorstwa i stanowiło restrukturyzację bądź reorganizację powodującą zwolnienia pracowników. Strony ZUZP nie zdefiniowały pojęcia restrukturyzacji ani reorganizacji z art. 245. W nowym regulaminie organizacyjnym (obowiązującym od 1 lipca 2014 r.) przewidziano jednostki organizacyjne, w których dotychczas powodowie byli zatrudnieni. Regulamin stanowił konsekwencję restrukturyzacji prowadzonej w przedsiębiorstwie. Zlikwidowano szereg stanowisk, do programu PDO dopuszczono 971 pracowników. Jednak w ramach restrukturyzacji stosunek pracy z żadnym z powodów nie ustał, a w dalszym ciągu był kontynuowany. Nie zmienił się również zakres ich zadań, bowiem ich obowiązki miały istotne znaczenie dla funkcjonowania pracodawcy i musiały być nadal wykonywane. W październiku

2014 r. przedstawiono powodom wypowiedzenia warunków pracy i płacy, które związane były z wypowiedzeniem ZUZP z 1999 r. i zawarciem nowego ZUZP we wrześniu 2014 r. Pracownicy nie przyjęli wypowiedzeń, co spowodowało rozwiązanie stosunków pracy 31 stycznia 2015 r. Wypowiedzenia zmieniające nie miały związku ze zmianą struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa. W grudniu 2014 r. wprowadzono nowy regulamin organizacyjny i okolicznością bezsporną było, że zmiany wprowadzone w nowym regulaminie nie wpłynęły na zmianę struktury działów, w których pracę wykonywali powodowie. Nie były zasadne twierdzenia powodów, że wypowiedzenia warunków pracy i płacy spowodowane były restrukturyzacją czy też reorganizacją biura powodującą konieczność zwolnienia pracowników. Rozwiązanie umów o pracę z powodami nie nastąpiło również z uwagi na likwidację zajmowanych przez nich stanowisk pracy. Po upływie okresów wypowiedzeń powodowie mieli zajmować analogiczne stanowiska i otrzymywać wynagrodzenia w identycznej wysokości. Z porozumienia pracodawcy ze związkami zawodowymi z 30 września 2014 r. wynika, że jedyną przyczyną wypowiedzeń zmieniających była potrzeba dostosowania warunków zatrudnienia do nowego ZUZP, zaś wypowiedzenia te miały objąć wszystkich pracowników pozwanego. Na stanowiskach powodów nie była prowadzona restrukturyzacja. Dyspozycja art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP spełniała się przy wystąpieniu dwóch przesłanek. Konieczne było zaistnienie szczególnych przypadków, tj. restrukturyzacji bądź reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników, po drugie zaś rozwiązanie z pracownikami umów o pracę w związku z zaistnieniem tych szczególnych przypadków. Nie chodzi zatem 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 których powodowie wykonywali swoje obowiązki służbowe. Restrukturyzacja była również prowadzona w drugiej połowie 2014 r. oraz na początku 2015 r. Jednak proces ten był ograniczony jedynie do wybranych i konkretnych komórek organizacyjnych (biuro prawne). Restrukturyzacja nie objęła natomiast jednostek, w których pracowali powodowie. Komunikatu pracodawcy z 9 lutego 2015 r., wskazującego na prowadzenie dalszej restrukturyzacji nie można negować w związku z

pojedynczymi decyzjami dotyczącymi konkretnych komórek organizacyjnych. Istotą sprawy pozostawało jednak odniesienie restrukturyzacji czy też reorganizacji do sytuacji prawnej powodów, a nie przedsiębiorstwa jako całości, gdyż skutkiem takich decyzji powinno być zwolnienie pracownika (w świetle przesłanek dodatkowej odprawy pieniężnej). Wręczanie przez pracodawcę pracownikom wypowiedzeń warunków pracy nie miało na celu rozwiązanie z nimi umów o pracę, lecz wyłącznie dostosowanie ich indywidualnych warunków pracy do ZUZP z 2014 r., który zastąpił wypowiedziany przez pracodawcę ZUZP z 1999 r. (wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2013 r., II PK 211/12). Nowy ZUZP nie przewidywał odprawy pieniężnej wynikającej z art. 245 ZUZP z 1999 r. Nowe regulacje ZUZP nie pogarszały warunków pracy powodów w takim zakresie, który uniemożliwiałby kontynuowanie zatrudnienia. Niezmienione miały pozostać stanowiska pracy powodów, jak i ich wynagrodzenia zasadnicze. Wobec zawarcia Paktu Gwarancji Zatrudnienia na okres od 1 października 2014 r. do 30 września 2017 r., nowe warunki zatrudnienia wiązały się z gwarancją pracy dla powodów przez najbliższe 3 lata. Jedynie 51 osób odmówiło przyjęcia nowych warunków pracy i płacy z ponad 1150 pracowników objętych zmianą warunków zatrudnienia w wyniku zawarcia porozumień czy wypowiedzeń zmieniających warunki pracy. Początkowo pracownicy otrzymywali informacje, jakoby odprawy miały przysługiwać również pracownikom, którzy odmówią przyjęcia zaproponowanych im nowych warunków pracy. Jednak w listopadzie 2014 r., tj. przed złożeniem przez powodów oświadczeń o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, pracodawca wystosował komunikat z którego wprost wynikało, iż nie nabędą praw do odpraw. Wynikało to również ze „Zgodnego oświadczenia stron” złożonego przez pracodawcę oraz organizację związkową, w którym wskazano, że pracodawca zapewnił pracownikom pozostającym w zatrudnieniu satysfakcjonujące gwarancje zatrudnienia, w związku z czym porozumienie z 10 kwietnia 2014 r. w przedmiocie prawa pracowników do odpraw pieniężnych stało się bezprzedmiotowe.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji powodów wskazał, że ustalenia stanowiące podstawę wyroku Sądu Rejonowego są prawidłowe. Potwierdził, że sytuacja faktyczna zmieniła się w wyniku zakończenia Programu Dobrowolnych Odejść, kiedy pozwane Przedsiębiorstwo zakończyło

restrukturyzację. Ze „Zgodnego oświadczenia stron” z 17 października 2014 r., złożonego przez pozwanego oraz partnera społecznego NSZZ „Solidarność”, 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. Sąd Okręgowy za uzasadnione i prawidłowe uznał ustalenie Sądu pierwszej instancji, że wręczenie powodom wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy, nie było spowodowane restrukturyzacją czy też reorganizacją przedsiębiorstwa pozwanego. Ponadto powodowie mieli także inne (osobiste) motywy nieprzyjęcia proponowanych zmian. Powodowie odmówili przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, znając już stanowisko pozwanego, że odprawy pieniężne z art. 245 ZUZP nie zostaną im wypłacone. Nowy ZUZP z 2014 r. nie pogarszał warunków zatrudnienia powodów wynikających z umów o pracę, w szczególności nie zmieniał wymiaru czasu pracy, nie zmieniał stanowisk pracy, nie zmieniał miejsca pracy oraz nie obniżał wynagrodzenia zasadniczego, ani nie pozbawiał większości tych świadczeń, które wynikały z poprzedniego ZUZP z 1999 r. Nowy ZUZP w zdecydowanej części w zakresie warunków wynagrodzenia pozostał bez zmian względem poprzedniego – tj. co do prawa do premii roszczeniowej, dodatków do wynagrodzenia, dodatkowych świadczeń (w tym nagrody jubileuszowej oraz nagrody rocznej będących korzystniejszymi regulacjami). Materiał nie wykazał, aby wprowadzenie i przeprowadzenie Programu Dobrowolnych Odejść, który zakończył się 30 czerwca 2014 r., było celowym uchylaniem się przez pozwanego od konsekwencji związanych z masowym odejściem pracowników w wyniku wypowiedzeń zmieniających. Po przeprowadzeniu restrukturyzacji w ramach PDO pozwany nie rozwiązywał już stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Wyjątkiem była likwidacja biura prawnego w styczniu 2015 r.

Sąd odwoławczy nie stwierdził, aby wymienione przez apelujących zmiany miały istotny wpływ na sytuację pracowniczą. Nowy ZUZP zasadniczo nie różni się od poprzedniego w zakresie składników płacy, warunków wynagradzania, lecz wprowadził nieliczne mniej korzystne dla pracowników rozwiązania. Rozwiązania te, o ile mniej korzystne w rozumieniu ogólnym, nie stanowiły warunków, na które



pracownicy nie mogli przystać. Nowe regulacje ZUZP nie pogarszały warunków pracy powodów w takim zakresie, który uniemożliwiałyby kontynuowanie zatrudniania. W przypadku każdego z powodów nie było zmian organizacyjnych wpływających na poszczególne działy. Jednostki organizacyjne, w których byli zatrudnieni nie zostały zlikwidowane, zmianie uległo nazewnictwo poszczególnych komórek i schemat organizacyjny przedsiębiorstwa. Sąd Okręgowy za prawidłową uznał wykładnię, że do realizacji dyspozycji art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 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 których powodowie wykonywali swoje obowiązki służbowe.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: I. prawa materialnego: 1) art. 245 ust. 2 ZUZP w związku z art. 65 k.c. poprzez: a) dokonanie błędnej wykładni polegającej na zawężeniu użytego w tym przepisie pojęcia restrukturyzacji i reorganizacji wyłącznie do takiej restrukturyzacji, która odnosi się do stanowiska konkretnego pracownika, tj. w przedmiotowej sprawie do restrukturyzacji czy reorganizacji działów, w których powodowie wykonywali swoje obowiązki służbowe, co jest nieporozumieniem tak logicznym, jak i semantycznym, podczas gdy w odniesieniu do „restrukturyzacji przedsiębiorstwa czy zakładu pracy” pojęcie to ma szerokie znaczenie obejmujące różne działania zmierzające do poprawy efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa, zasady doświadczenia życiowego i logiki pokazują, że niemal nigdy nie ogranicza się wyłącznie do restrukturyzacji czy reorganizacji, a w przedmiotowej sprawie nawet sam pozwany nie kwestionował, że działania restrukturyzacyjne miały szerszy wymiar; b) dokonanie błędnej wykładni polegającej na zawężeniu pojęcia „rozwiązania umowy w wyniku zmian o których mowa w ust. 2” użytego w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r. jedynie do sytuacji, w której zmiany struktury czy organizacji przedsiębiorstwa powodują rozwiązanie

umowy wyłącznie na skutek decyzji pracodawcy; c) dokonanie błędnej wykładni poprzez przyjęcie, że przepis ten ma zastosowanie jedynie w przypadku zaistnienia redukcji zatrudnienia powodującej definitywne zwolnienia pracowników oraz w sytuacji restrukturyzacji ograniczonej wyłącznie do redukcji zatrudnienia, co jest sprzeczne zarówno z literalną, jak i celowościową wykładnią powoływanego przepisu; 2) art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP w związku z art. 65 k.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i brak zasądzenia na rzecz powodów odpraw, w sytuacji w której wypowiedzenie im warunków pracy i płacy pozostawało w związku z restrukturyzacją przedsiębiorstwa pozwanego co wskazuje, że ziściły się przesłanki określone we wskazanym przepisie; 3) art. 42 k.p. poprzez dokonanie jego błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy, dokonane w ramach zbiorowych nie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę i nie pociąga za sobą wszystkich skutków wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, w sytuacji gdy pogląd ten jest sprzeczny z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego. II. „Alternatywnie, w przypadku nieuwzględnienia przez Sąd Najwyższy zarzutów naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów prawa materialnego”, jako podstawę kasacyjną powodowie (a nie *pozwani*) wskazali na naruszenie przepisów procedury cywilnej – 4) art. 382 k.p.c. oraz art. 391 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 316 k.p.c. poprzez orzeczenie przez Sąd drugiej instancji na podstawie selektywnie dobranego materiału dowodowego przez Sąd pierwszej instancji, który całkowicie pominął istotne dla sprawy dowody znajdujące się w aktach sprawy, a Sąd drugiej instancji błędy te powielił nie biorąc pod uwagę istotnych dowodów, w tym w szczególności: protokołu posiedzenia Sejmowej Komisji Infrastruktury z 23 kwietnia 2014 r. z udziałem Dyrektora Naczelnego pozwanego, zawierającym bezwplywową wypowiedź reprezentanta pozwanego dot. wykładni art. 245 ZUZP z 1999 r. zgodną z twierdzeniami i wywodami strony powodowej; komunikatu Dyrektora Naczelnego z 7 lutego 2015 r., z którego w sposób niebudzący wątpliwości wynika, że restrukturyzacja u pozwanego trwała również po zakończeniu PDO; materiałów prasowych, w których pozwany informował na czym ma polegać proces restrukturyzacji u pozwanego w 2014-2015 r.; Paktu Gwarancji Zatrudnienia z 12 września 2014 r., w którego treści wyraźnie wskazano, że w zakładzie pracy trwa

restrukturyzacja; zeznań złożonych przez świadków i powoda; wniosku dowodowego strony powodowej o przesłuchanie E. M. – osoby pełniącej wyższe funkcje kierownicze w PP (...) w trakcie restrukturyzacji w 2014 r., pomimo, że celowość przeprowadzenia tych dowodów wynikała z treści zeznań świadków strony pozwanej nieprawdziwie informujących o rzekomych spotkaniach informacyjnych z członkami kierownictwa PP (...) mającymi na celu przeprowadzenie rzekomej kampanii informacyjnej wśród pracowników, oraz z faktu, iż strona powodowa ustaliła, iż nie żyją już przedstawiciele związków zawodowych w PP (...) biorący udział w negocjowaniu zapisów ZUZP z 1999 r. i konieczne jest sięgnięcie po dowód zastępczy, co w konsekwencji doprowadziło do zaniechania kontroli przez Sąd drugiej instancji; 5) art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. oraz art. 245 ust. 2 ZUZP w związku z art. 65 k.c. poprzez nieuchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i nieprzekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania w sytuacji, w której: Sąd drugiej instancji zaniechał odpowiedniej analizy zmian struktury organizacyjnej w przedsiębiorstwie pozwanego pod kątem przeprowadzonej u pozwanego restrukturyzacji, jej charakteru i etapów; Sąd drugiej instancji zaniechał analizy wpływu ustanowienia u pozwanego Nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 2014 r. na pogorszenie warunków pracy, wskutek czego Sąd błędnie określił, czy była restrukturyzacja i reorganizacja przedsiębiorstwa pozwanego oraz jak wpłynęła na uprawnienia pracownicze powodów, co doprowadziło do nierozpoznania istoty sprawy, tj. czy ustanie stosunku pracy powodów będące konsekwencją nieprzyjęcia przez powodów wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy spełniało wymogi określone w art. 245 ust. 2 ZUZP z 1999 r.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie uzasadniają jej wniosków.

Skarga podlega rozpoznaniu tylko w granicach zarzutów jej podstaw (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.). Uprawnia to stwierdzenie, że w ocenie jej zarzutów pierwszorzędne znaczenie ma prawo materialne. Zarzuty procesowe skargi nie

mają wpływu na wynik sprawy (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.) i dlatego zostaną ocenione w drugiej kolejności.

Kilka kwestii decydowało o oddaleniu powództw i apelacji.

1. Pierwsza to pytanie czy prowadzenie przez pozwanego restrukturyzacji, zwłaszcza gdy jej częścią była zmiana zakładowego prawa płacowego i odejście w nim od odpraw pieniężnych przewidzianych w art. 245 ZUZP z 1999 r., samo w sobie było wystarczającą przesłanką do uzyskania tych odpraw. Odpowiedź jest negatywna. Restrukturyzacja nie ograniczała pozwanego w zarządzaniu przedsiębiorstwem, w tym w podejmowaniu zwykłych decyzji związanych z zatrudnieniem. Tak należy ujmować wypowiedzenia zmieniające, które 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. 241<sup>13</sup> § 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. Podkreśla się to, aby stwierdzić, iż nieuprawnione jest założenie, że uprawnienie do odprawy pieniężnej na podstawie art. 245 ZUZP miałoby być niezależne od okoliczności indywidulanego wypowiedzenia stosunku pracy, bo wystarczający miałby być już tylko czasowy związek ustania zatrudnienia z prowadzoną w przedsiębiorstwie restrukturyzacją. Innymi słowy nie można poprzestać na twierdzeniu, że odprawa zależała od restrukturyzacji, gdyż prawo do odprawy zależało od rozwiązania umowy o pracę w wyniku restrukturyzacji (art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r.).

2. Art. 245 ZUZP z 1999 r. zawierał regulację, której głównym celem było utrzymanie zatrudnienia, a dopiero gdy to nie było możliwe, możliwe było przyznanie pracownikowi odprawy w odpowiedniej wysokości. Przed zwolnieniami pracowników strony powinny były dokonać przeglądu stanowisk pracy w celu

znalezienia możliwości zatrudnienia dla tych pracowników. Taki „przegląd” odnosił się do ogółu pracowników, niezależnie od przynależności związkowej (art. 245 ust. 2 pkt 1). Po wtóre Układ sam przewidywał możliwość dokonywania takich zmian w zatrudnieniu, które proponowałyby pracę na stanowiskach o niższych wynagrodzeniach, co potwierdza, że nie była to od razu sytuacja kwalifikująca pracownika do odprawy (art. 245 ust. 2 pkt 2). Samo prawo do odprawy miało uzasadnienie przyczynowe, gdyż nie każdy pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę miał prawo do odprawy, lecz tylko ten, z którym rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian określanych w Układzie jako przypadek szczególny (art. 245 ust. 2 pkt 3). Wreszcie Układ stanowił, że uprawnienie do odprawy nie przysługiwało pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy w trybie 23<sup>1</sup> § 4 i 5 k.p., co jedynie potwierdza kauzalne uzasadnienie odprawy, gdyż – co do zasady - przyjęto utrzymanie przez pracownika zatrudnienia nawet po zmianie podmiotowej w stosunku pracy (*ex lege* – art. 23<sup>1</sup> k.p). Chodziło więc o ochronę w postaci odprawy pieniężnej na czas po rozwiązaniu stosunku pracy, ściśle zależną od przypadku szczególnego jakim była utrata pracy w wyniku restrukturyzacji. Prawo do odprawy pieniężnej łączone w ZUZP z restrukturyzacją przedsiębiorstwa, ujmowane przez strony Układu jako przypadek szczególny, nie wynikało z tego, że przedsiębiorstwo prowadzi restrukturyzację, lecz z tego, że ta restrukturyzacja była zasadniczą przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Nieuprawnione jest zatem wnioskowanie, że skoro tylko w przypadku reorganizacji prawo do odprawy zależy od reorganizacji powodującej zwolnienia, to taki warunek przyczynowy nie odnosi się już do restrukturyzacji (art. 245 ust. 2 ZUZP).

3. Powodowie przed wypowiedzeniami zmieniającymi nie nabyli prawa do odpraw 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. (wyroki Sądu Najwyższego z 11 marca 2013 r., II PK 211/12 i z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05.). Pracodawca miał zwykłe prawo do wypowiedzenia układu zbiorowego pracy (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r., K 37/01). Nie ocenia się tego uprawnienia pracodawcy w kategoriach naruszających prawa pracownika. O wypowiedzeniu ZUZP decyduje sam pracodawca. Oznacza to, że

Układ nie jest już treścią stosunków pracy nowych pracowników. Te oczywiste stwierdzenia przytacza się dla dostrzeżenia, że tak samo jak u pozwanego zmieniało się zakładowe prawo płacowe, to tak samo zmieniało się znaczenie restrukturyzacji, a ściślej to co może być ujmowane jako restrukturyzacja. Nie można wszak powiedzieć, że nie ma restrukturyzacji, gdyż nie obowiązuje już art. 245 dla nowych pracowników. Restrukturyzacja jest więc pojęciem zakładowego prawa płacowego, choć nie została w nim zdefiniowana (245 ZUZP z 1999 r.), a prócz tego jest to przede wszystkim sytuacja faktyczna. W takim ujęciu inna była sytuacja w pierwszej połowie 2014 r., w tym w związku z wprowadzonym Programem Dobrowolnych Odejść i inna była sytuacja w drugiej połowie tego roku w związku z nowym prawem płacowym i regulaminem organizacyjnym. Przed dokonaniem powodom wypowiedzeń zmieniających przeprowadzono istotne zmiany, w tym polegające na ograniczeniu zatrudnienia. Potwierdzają, że restrukturyzacja nie obejmowała stanowisk powodów. Nie zostali objęci procedurą dobrowolnych odejść. Ich stanowiska pracy były niezbędne dla funkcjonowania Przedsiębiorstwa i po odejściu powodów nadal było obsadzane. Takie są ustalenia faktyczne, które wiążą w ocenie zarzutów materialnych skargi (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.).

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

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

6. Zarzuty skargi nie obejmują całej podstawy materialnej zaskarżonego wyroku. Zasadnicza różnica wynika z tego, że skarga za przesądzające uznaje szerokie rozumienie pojęcia restrukturyzacji na podstawie art. 245 ZUZP i dlatego przyjmuje, iż rozwiązanie stosunku pracy powodów skutkiem wypowiedzeń

zmieniających w czasie tak rozumianej restrukturyzacji uprawnia ich do odpraw pieniężnych. Sąd powszechny dokonał natomiast analizy indywidualnej sytuacji każdego powoda i nie ograniczył jej tylko do regulacji z art. 245 ZUZP. Trafnie zwrócił uwagę, że prawo do odprawy ma być skutkiem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy ocenianym nie tylko na podstawie art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP. W tym zakresie sfery faktyczna i materialnoprawna zaskarżonego wyroku są szersze niż zarzuty podstaw kasacyjnych. Nowy ZUZP z 2014 r. i łączone z nim wypowiedzenia zmieniające określają większy zakres ocen niż w skardze kasacyjnej. Znaczenie pojęcia restrukturyzacji nie może być oderwane od „stanowiska konkretnego pracownika”, gdyż to właśnie ze względu na indywidualną treść stosunku pracy ocenia się prawo do odprawy. Rzecz w tym, że ZUZP został wypowiedziany i uprawnienie do odprawy nie było już generalne (normatywne). Jest to moment zwrotny, bo po przyjęciu nowego ZUZP we wrześniu 2014 r. powodowie otrzymali wypowiedzenia zmieniające nie ze względu na restrukturyzację, ale ze względu na potrzebę dostosowania treści indywidualnych stosunków pracy do nowego ZUZP.

7. Zarzut skargi oparty jest na szerokim ujęciu restrukturyzacji w znaczeniu głównie faktycznym i tak też ogólnie wyrażanej przyczynie ustania stosunków pracy powodów. Strony ZUZP z 1999 r. nie określiły (nie zdefiniowały) pojęcia restrukturyzacji. Oznacza to, że tylko taki może być punkt wyjścia w wykładni pojęcia restrukturyzacja. Jej znaczenie na pewno nie może być oderwane od celu regulacji z art. 245 ZUZP (wyżej pkt 2). Jeżeli powodowie przyjmują, że restrukturyzację należy rozumieć szeroko, to w aspekcie spornego prawa jej znaczenie można oceniać tylko jako przyczynę bezpośrednią, czyli powodującą ustanie indywidualnego stosunku pracy. Takie zawężenie związku przyczynowego uzasadnia wyrażenie „w wyniku” użyte w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP (*„Pracownikom z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian o których mowa w ust. 2 przysługuje odprawa ...”*). Sedno właściwej wykładni nie pozwala zatem na aprobatę dla dowolnego związku przyczynowego, łączonego z szerokim rozumieniem przez powodów restrukturyzacji w ujęciu przedmiotowym i czasowym. Sąd nie poprzestał na szerokiej definicji restrukturyzacji, przyjmując, że była prowadzona jeszcze w 2015 r., lecz skupił się na treści zmian prawa zakładowego

dotyczącego sytuacji pracowników. Oddalenie powództw i apelacji nie wynika więc z „zawężenia” pojęcia restrukturyzacji, lecz z analizy indywidualnej sytuacji każdego powoda, która uzasadniała stwierdzenie, że prowadzona w przedsiębiorstwie restrukturyzacja nie była przyczyną rozwiązania z nimi stosunków pracy. To powodowie zdecydowali, że dalej nie będą pracować i dlatego w takiej sytuacji pozwany mógł odmówić im prawa do odpraw na podstawie art. 245 ust. 2 pkt 3. Nie jest zasadny zarzut, że Sąd powszechny zawęził stosowanie tego przepisu tylko do wypowiedzenia definitywnego. W sprawie wystąpiły wypowiedzenia zmieniające i w tych warunkach Sąd ocenił prawo do odpraw.

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

9. Zarzut naruszenia art. 42 k.p. nie jest zasadny, gdyż pracodawca nie naruszył tego przepisu. Powodowie nie odwoływali się od wypowiedzeń zmieniających. Nie jest uprawniony także zarzut, że Sąd naruszył art. 42 k.p. „poprzez dokonanie jego błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy, dokonane w ramach zbiorowych nie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę i nie pociąga za sobą wszystkich skutków wypowiedzenia”. Sąd powszechny nie dokonał takiej wykładni. Nie stwierdził „dokonywania wypowiedzenia warunków pracy i płacy w ramach zbiorowych” oraz nie stwierdził pozytywnie ani negatywnie, że jest ono „równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę ...”. Odwołanie się w argumentacji do innej sprawy, rozpoznanej przez Sąd Apelacyjny w W. pod sygn. III APa 5/10, nie zmienia oceny, gdyż Sąd Okręgowy nie bez racji wskazał, że sprawa ta odnosiła się do innego stanu faktycznego (w której wypowiedzenia umowy o pracę dokonano z powodu likwidacji stanowiska pracy będącej konsekwencją zmiany organizacyjnej). Na akceptację nie zasługiwałoby twierdzenie, że pracodawca w okresie restrukturyzacji (nawet szeroko pojmowanej) jest ograniczony w dokonywaniu wypowiedzeń zmieniających warunki zatrudnienia, bo gdy pracownik nie przyjmuje nowych warunków, to w każdym przypadku należy



mu się odprawa pieniężna (*restrukturyzacyjna*), albowiem skutkiem odmowy będzie rozwiązanie stosunku pracy. Prawo do odprawy ma pracownik, gdy to pracodawca rozwiązuje z nim stosunek pracy w wyniku restrukturyzacji (art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP), co można przenieść na wypowiedzenie zmieniające, gdy nowe warunki są na tyle gorsze od poprzednich, że uzasadniają odmowę ich przyjęcia. W sprawie nie ustalono takiej sytuacji.

Zarzuty procesowe skargi kasacyjnej nie są zasadne z następujących przyczyn.

10. Pierwszy zarzut, oparty na art. 382 k.p.c. oraz art. 391 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 316 k.p.c. nie jest zasadny, gdyż pominięcie określonego materiału ma znaczenie, gdy mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Według tej miary ocenia się zarzut podstawy procesowej skargi (art. 398<sup>3</sup> § 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 (...) SA z 11 kwietnia 2016 r., dostępnej na stronie NIK). Prowadzenie restrukturyzacji nie jest wystarczającą przesłanką prawa do odprawy, co wyżej oceniono. Tracą zatem na znaczeniu zarzuty, że należało dalej prowadzić postępowanie dla ustalenia restrukturyzacji, zwłaszcza, iż jak zauważono same strony Układu nie zdefiniowały restrukturyzacji, a świadkowie ani Sąd nie mogą w tej roli zastąpić stron Układu. Inaczej ujmując nie ma aprobaty dla twierdzenia skargi, że art. 245 ZUZP z 1999 r. określa prawo do odprawy już tylko ze względu na samą restrukturyzację przedsiębiorstwa rozumianą jako całłościowy proces zmierzający do poprawy efektywności działania przedsiębiorstwa. Na tym tle dla wyniku sprawy nie ma znaczenia ocena Sądu Okręgowego, że restrukturyzacja zakończyła się wraz z zakończeniem Programu Dobrowolnych Odejść, gdyż Sąd zasadnie stwierdził oraz przeanalizował, iż znaczenie miały przyczyny ustania zatrudnienia stosunków pracy z powodami, do

których nie doszło w wyniku zmian restrukturyzacyjnych. Nie wystarcza bowiem ustanie zatrudnienia w okresie restrukturyzacji ani stwierdzenie, że zmiany w zakładowym prawie płacowym były elementem restrukturyzacji. Nie jest też tak, że Sąd Okręgowy całkowicie pominął materiał wskazany w zarzucie. Materiał ten w niemałej części miał na uwadze Sąd pierwszej instancji i również Sąd Okręgowy oceniając zarzuty apelacji (str. 44 uzasadnienia wyroku).

11. Drugi zarzut procesowy nie jest zasadny, gdyż Sąd Okręgowy rozpoznał istotę sprawy i dlatego nie było podstaw do uchylenia wyroku Sądu Rejonowego oraz przekazania mu sprawy do ponownego rozpoznania (art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. oraz art. 245 ust. 2 ZUZP w związku z art. 65 k.c.). Sąd dokonał wystarczającego porównania postanowień starego i nowego ZUZP, aby stwierdzić, że nowo wprowadzony ZUZP zasadniczo nie różni się od poprzedniego ZUZP w zakresie składników płacy, warunków wynagradzania, wprowadza nieliczne mniej korzystne dla pracowników rozwiązania (...). Zarzut 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. Tego zaś brak jest w skardze. Czym innym jest „zbiorcza analiza przeprowadzona” w apelacji. Nowy Układ nie musi być korzystniejszy od poprzedniego (wówczas wypowiedzenia zmieniające nie byłyby konieczne). Zbiorcza analiza porównawcza obu Układów, której wynik w analizie Sądu Okręgowego jest inny niż ocena skarżących, nie zastępuje takich indywidualnych analiz odnoszonych odrębnie do sytuacji każdego z powodów. Ponadto w zarzucie procesowym skarżący wkraczają w istocie w zakres ocen materialnych i dlatego nie jest konieczne udzielenie odpowiedzi na pytanie, dlaczego w Pakcie Gwarancji Zatrudniania zastrzeżono okres obowiązywania gwarancji pracy jedynie na kolejne 3 lata. Zarzut procesowy nie jest też płaszczyzną do oceny zasadności uznania za wiarygodne przez Sądy twierdzenia pozwanej, że wypowiedzenie starego ZUZP oraz wręczenie wypowiedzeń zmieniających nie jest restrukturyzacją (...), gdyż jest to już sfera wykładni i stosowania prawa materialnego.

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

Uprawniona jest zatem teza końcowa, że prawo do odprawy pieniężnej łącznie w ZUZP z restrukturyzacją przedsiębiorstwa, ujmowane przez strony Układu jako przypadek szczególny, nie wynika z tego, że przedsiębiorstwo prowadzi restrukturyzację, lecz z tego, że ta restrukturyzacja jest zasadniczą przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

Skarga kasacyjna nie została rozpoznana na rozprawie, gdyż wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie oparto na przesłance istotnego zagadnienia prawnego (art. 398<sup>11</sup> k.p.c. w związku z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398<sup>14</sup> k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. oraz § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.