

POSTANOWIENIE

Dnia 5 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa D. P. , A. S.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu "P." w W.
o odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 5 czerwca 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódek D. P. , A. S. od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 11 września 2018 r., sygn. akt III APa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego "P." w W. koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym od powódki D. P. 4.050 zł (cztery tysiące i pięćdziesiąt) a od A. S. 2025 zł (dwa tysiące i dwadzieścia pięć).**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z 11 września 2018 r. oddalił apelację powódek D. P. i A. S. od wyroku Sądu Okręgowego w W. z 28 lipca 2016 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 „P.” w W.. Powódki argumentowały, że odprawy pieniężne są im należne wobec prowadzonej restrukturyzacji i odmowy przyjęcia nowych warunków pracy. Pozwany zarzucał, że wypowiedzenie dotychczasowych i

zaproprowanie nowych warunków umów o pracę wynikało z potrzeby dostosowania umów do nowego ZUZP. Nie restrukturyzacja przedsiębiorstwa, lecz nieprzyjęcie nowych warunków było przyczyną ustania zatrudnienia powódek. Sąd uznał, że samo wręczenie powódkom wypowiedzeń zmieniających w związku z wprowadzeniem nowego ZUZP z września 2014 r. nie stanowiło restrukturyzacji, skutkującej rozwiązaniem umów o pracę z prawem do odprawy pieniężnej z art. 245 ust. 2 ZUZP, a także iż nowe warunki nie pogarszały warunków pracy i płacy powódek w taki sposób, aby uzasadniały odmowę ich przyjęcia, skutkującą ustaniem zatrudnienia. Powódki po upływie wypowiedzeń zmieniających miały wykonywać taką samą pracę i zadania, jak przed wypowiedzeniami, miały pracować w tych samych działach, zaś zmiana ograniczała się do terminologii, co nie ma żadnego znaczenia w kontekście występowania zmian organizacyjnych lub zmiany warunków pracy. Również warunki płacy nie uległy takiej zmianie, aby uzasadniały decyzję o nieprzyjęciu nowych warunków przez pracownika zainteresowanego kontynuowaniem zatrudnienia. Zmiany wynikające z wprowadzenia nowego ZUZP nie pogarszały w istotnym zakresie bieżącej sytuacji pracowników i obiektywnie nie uzasadniały odmowy przyjęcia nowych warunków. Nie miała miejsca restrukturyzacja, która uprawniałaby powódki do odprawy przewidzianej w art. 245 ust. 2 ZUZP. Nie chodzi o jakąkolwiek restrukturyzację, czy reorganizację powodującą zwolnienia pracowników, ale jedynie o taką, która odnosi się do stanowiska konkretnego pracownika.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., gdyż w sprawach o analogicznych stanach faktycznych w orzecznictwie zarysowały się poważne rozbieżności, co potwierdza potrzebę wykładni przepisów prawnych. Podstawą przedsądu objęto art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r. Rozbieżności w orzecznictwie wynikają z wyroku Sądu Apelacyjnego w tej sprawie (objętej skargą kasacyjną) i z wyroków Sądu Apelacyjnego w (...) z 30 października 2017 r. w sprawach o sygnaturach III APa (...) i III APa (...), w których uwzględniono powództwa o odprawy.

Pozwany wniósł o oddalenie skarg kasacyjnych i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Wskazane we wniosku odmienne wyroki Sądu Apelacyjnego w (...) potwierdzają rozbieżność w orzecznictwie na tle wykładni art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r. u pozwanego i prawa do odpraw pieniężnych po ustaniu zatrudnienia w związku z restrukturyzacją. Z urzędu zaważa się, że również Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 26 października 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...) orzekł tak jak Sąd Apelacyjny w tej sprawie.

Stwierdzenie odmiennej wykładni przyjmowanej przez Sądy powszechne nie oznacza, że spełnia się podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., gdy zgodne jest orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Ujawniona rozbieżność orzecznictwa nie uzasadnia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, gdyż Sąd Najwyższy rozpoznał już kilka skarg kasacyjnych w których za prawidłową uznał wykładnię przyjmowaną przez pozwanego pracodawcę.

Zasadna skarga kasacyjna pozwanego zdecydowała o uchyleniu wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) z 30 października 2017 r., III APa (...) przez Sąd Najwyższy wyrokiem z 23 października 2019 r., II PK 73/18.

Nie ostały się też wyroki Sądu Apelacyjnego w (...) z 30 października 2017 r., III APa (...) i z 27 lutego 2018 r., III APa (...), które zostały uchylone odpowiednio wyrokiem Sądu Najwyższego z 21 listopada 2019 r., II PK 88/18 i z 6 lutego 2020, II PK 157/18, wobec zasadnych skarg kasacyjnych pozwanego.

Sąd Najwyższy wyrokiem z 23 października 2019 r., II PK 74/88 oddalił skargę kasacyjną powodów od wyroku Sądu Okręgowego w W. z 26 października 2017 r., XXI Pa (...) nieuwzględniającego ich żądań. W podobnej sprawie Sąd Najwyższy wyrokiem z 12 lutego 2020 r. oddalił też skargę kasacyjną powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W. z 13 marca 2018 r., XXI Pa (...) aprobując wykładnię i stosowanie prawa u pozwanego pracodawcy.

To zestawienie orzeczeń uprawnia stwierdzenie, że na tle wykładni art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r. nie występuje rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Ujmując syntetycznie, to stwierdza się, że prawo do odprawy pieniężnej łączone 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.

W uzasadnieniu tej tezy zwrócono uwagę, że 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 nie było wystarczającą przesłanką do uzyskania tych odpraw. Restrukturyzacja nie ograniczała pozwanego w zarządzaniu przedsiębiorstwem, w tym w podejmowaniu zwykłych decyzji związanych z zatrudnieniem. Tak należało ujmować wypowiedzenia zmieniające, które otrzymali pracownicy. Wypowiedzenie zmieniające wymaga ochrony, gdy nie jest zasadne lub gdy narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę. Niezasadne było założenie, że uprawnienie do odprawy pieniężnej na podstawie art. 245 ZUZP miałyby być niezależne od okoliczności indywidualnego wypowiedzenia stosunku pracy, bo wystarczający miałyby być już tylko czasowy związek ustania zatrudnienia z prowadzoną w przedsiębiorstwie restrukturyzacją. Nie można było 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.).

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. ust. 2 pkt 3). Wreszcie Układ stanowił, że uprawnienie do odprawy nie przysługiwało pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy w trybie 23¹ § 4 i 5 k.p., co jedynie potwierdza kauzalne uzasadnienie odprawy, gdyż – co do zasady - przyjęto utrzymanie przez pracownika zatrudnienia nawet po zmianie podmiotowej w stosunku pracy (*ex lege* – art. 23¹ k.p). Chodziło więc o ochronę w postaci odprawy pieniężnej na czas po rozwiązaniu stosunku pracy, ściśle zależną od przypadku szczególnego jakim była utrata pracy w wyniku restrukturyzacji. Prawo do odprawy pieniężnej łączone w ZUZP z restrukturyzacją przedsiębiorstwa, ujmowane przez strony Układu jako przypadek szczególny, nie wynikało z tego, że przedsiębiorstwo prowadzi restrukturyzację, lecz z tego, że ta restrukturyzacja była zasadniczą przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Nieuprawnione było 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).

Pozwany dokonał wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, które było konieczne dla wprowadzenia nowego ZUZP z 2014 r. (wyroki Sądu Najwyższego: z 11 marca 2013 r., II PK 211/12 i z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05). Pracodawca miał zwykłe prawo do wypowiedzenia układu zbiorowego pracy (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r., K 37/01). Nie ocenia się tego uprawnienia pracodawcy w kategoriach naruszających prawa pracownika. O wypowiedzeniu ZUZP decyduje sam prawodawca. Oznacza to, że Układ nie jest już treścią stosunków pracy nowych pracowników. Te oczywiste stwierdzenia przytacza się dla dostrzeżenia, że tak samo jak u pozwanego zmieniało się zakładowe prawo płacowe, to tak samo zmieniało się znaczenie restrukturyzacji, a ściślej to co może być ujmowane jako restrukturyzacja. Nie można wszak powiedzieć, że nie ma restrukturyzacji, gdyż nie obowiązuje już art. 245 dla nowych pracowników. Restrukturyzacja jest więc pojęciem zakładowego prawa płacowego, choć nie została w nim zdefiniowana (art. 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. Przeprowadzono istotne zmiany, w tym polegające na ograniczeniu zatrudnienia. Restrukturyzacja nie obejmowała stanowisk wszystkich pracowników (powodów), których stanowiska pracy były niezbędne dla funkcjonowania Przedsiębiorstwa i po odejściu powodów nadal były obsadzane. Takie były ustalenia faktyczne, które wiązały w ocenie zarzutów materialnych skargi (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Bez wpływu na wykładnię pojęcia restrukturyzacji i ocenę jej faktycznego znaczenia nie pozostawało 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.

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.

Zasadnicza różnica wynika z tego, że skargi powodów (pracowników) za przesądające uznają szerokie rozumienie pojęcia restrukturyzacji na podstawie art. 245 ZUZP i dlatego przyjmowały, iż rozwiązanie stosunku pracy skutkiem wypowiedzeń zmieniających w czasie tak rozumianej restrukturyzacji uprawnia ich do odpraw pieniężnych. Prawo do odprawy ma być skutkiem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy ocenianym nie tylko na podstawie art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP. Nowy ZUZP z 2014 r. i łączone z nim wypowiedzenia zmieniające określają większy zakres ocen. 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 (pracownicy) otrzymywali wypowiedzenia zmieniające nie ze względu

na restrukturyzację, ale ze względu na potrzebę dostosowania treści indywidualnych stosunków pracy do nowego ZUZP.

Żądania oparte były na szerokim ujęciu restrukturyzacji w znaczeniu głównie faktycznym. Strony ZUZP z 1999 r. nie określiły (nie zdefiniowały) pojęcia restrukturyzacji. Oznacza to, że tylko taki mógł być punkt wyjścia w wykładni pojęcia restrukturyzacja. Jej znaczenie na pewno nie mogło być oderwane od celu regulacji z art. 245 ZUZP. Skoro 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. Nie należało poprzestać na szerokiej definicji restrukturyzacji, przyjmując, że była prowadzona jeszcze w 2015 r., lecz skupić 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 ZUZP.

Na etapie przedsądu nie ocenia się podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), a tylko wskazaną we wniosku podstawę przedsądu (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Wskazanie na rozbieżność w wyrokach Sądu Apelacyjnego w (...) nie pozwala na stwierdzenie podstawy przedsądu, gdyż wyroki te zostały poddane kontroli kasacyjnej i wykładnia art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP przyjmowana w wskazanych wyrokach Sądu Najwyższego nie jest rozbieżna.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 2 pkt 6 (przy wpz 85.884 zł A. S.), § 2 pkt 7 (przy wpz 292.139 zł D.

P.), § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.