



Sygn. akt II PK 88/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. K.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu "P." w W.
o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 21 listopada 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 30 października 2017 r., sygn. akt III APa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego
Sądowi Apelacyjnemu w (...).**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 października 2017 r., sygn. akt III APa (...), Sąd Apelacyjny w (...) – w sprawie z powództwa M.K. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu „P.” w W. – zmienił zaskarżony apelacją powoda wyrok Sądu Okręgowego – Sądu Pracy w W. z dnia 18 grudnia 2015 r., sygn. akt XXI P (...), - w

punkcie I w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 310.046 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami w wysokości ustawowej poczynając od dnia 28 lutego 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych za opóźnienie, - w punkcie II w ten sposób, że zasądził od pozwanego rzecz powoda kwotę 14.950 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za pierwszą instancję (pkt I.); oddalił apelację w pozostałej części (pkt II.); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 14.950 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego (pkt III.); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 12.106 zł tytułem nieuiszczonych opłat od pozwu oraz apelacji (pkt IV.).

Sąd drugiej instancji wskazał, że powód żądanie wypłaty odprawy wywodzi z postanowień art. 245 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zawartego 6 września 1999 r. pomiędzy pozwanym a działającymi u niego organizacjami związkowymi, w myśl którego odprawa pieniężna przysługiwała pracownikowi pozwanego, z którym rozwiązano stosunek pracy m.in. w wyniku restrukturyzacji bądź reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników. Z powyższego zapisu wynika zatem, iż kausę tego świadczenia stanowiła okoliczność ustania stosunku pracy, która w sprawie była bezsporna, a czynność prawna ten skutek powodująca - ważna i rodząca skutek w postaci rozwiązania z dniem 31 stycznia 2015 r. stosunku pracy powoda. Kumulatywnie przy tym koniecznym było, by zdarzenie to nastąpiło w wyniku wskazanych wyżej przyczyn szczególnych, tj. restrukturyzacji bądź reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników. Kluczowe dla rozstrzygnięcia sporu było więc w pierwszym rzędzie zdefiniowanie i dokonanie interpretacji obu pojęć, a następnie przesądzenie, czy ustanie stosunku pracy powoda, stanowiące konsekwencję nieprzyjęcia przez niego dokonanego przez pozwanego 29 października 2014 r. wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, powyższe wymogi spełniało.

Według Sądu Apelacyjnego nie można łączyć zakresu pojęciowego przesłanek „restrukturyzacji” i „reorganizacji” (powodującej zwolnienia pracowników). Postanowienie art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r. trzeba analizować przede wszystkim jako całość, a nie poszczególne, ujęte jednostkowo

sformułowania, w oparciu zaś o zasady wykładni logiczno-językowej przyjąć należy, że umieszczenie w jednym postanowieniu niezależnie dwóch terminów określających „przypadki szczególne” oznacza, że przesłankom tym przypisywać należy różny zakres pojęciowy – odnoszą się one do odrębnych procesów zmian w przedsiębiorstwie. Reorganizacja oznacza zmianę struktury organizacyjnej, 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 rozpoznawanej sprawie, 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 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 kończącym spory zbiorowe, zawartym 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 zawarły wyraźne oświadczenie, że wypowiedzenie przez pracodawcę ZUZP z 6 września 1999 r. mieści się w dyspozycji art. 245 ust. 2 *in principio* ZUZP. W związku z powyższym brak jest podstaw do stwierdzenia, że skoro ustanie stosunku pracy powoda nie nastąpiło w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, to tym samym zdarzenie to nie spełnia przesłanek art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 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. Sformułowanie „powodującej zwolnienia pracowników” odniesione zostało wyłącznie do pojęcia „reorganizacji”, służąc dookreśleniu tylko tej przesłanki, nie zaś pozostałych w nim powołanych, w tym „restrukturyzacji”.

Wypowiedzenie ZUZP z 6 września 1999 r. prowadziło do redukcji obciążeń pozwanego z tytułu przyszłych, hipotetycznie możliwych roszczeń pracowniczych, choćby z tytułu przewidzianych do tej pory w stosunkach pracy odpraw pieniężnych. Zmiana na niekorzyść pracowników postanowień układu zbiorowego pracy aktualizowała przy tym po stronie pracodawcy wynikający z art. 241¹³ § 2 k.p. obowiązek dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających, po wyczerpaniu procedury porozumień zmieniających. Stąd wypowiedzenie przez pozwanego ZUZP z 1999 r. i wprowadzenie w jego miejsce nowego układu z 2014 r., spowodowało konieczność dostosowania treści indywidualnych stosunków pracy do nowych postanowień, zawierających uregulowania dotyczące praw i obowiązków stron stosunku pracy, co pozwany czynił.

Wypowiedzenia ZUZP z 6 września 2014 r., już choćby przez utratę prawa do odprawy pieniężnej, ale także przez zmiany w zakresie przysługujących pracownikom innych świadczeń oznaczało dla powoda mniej korzystną regulację treści jego stosunku pracy w stosunku do postanowień do tej pory w tym zakresie obowiązujących. Potrzeba dostosowania indywidualnych warunków pracy i płacy powoda, jako stanowiąca prawną konsekwencję wypowiedzenia przez pozwanego ZUZP z 1999 r. i wprowadzenia w to miejsce nowego układu (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 wypowiedzenia zmieniającego powiązana została przy tym z wypowiedzeniem definitywnym (art. 42 § 1 - § 3 zd. 1 k.p.), stąd też należy ją postrzegać jako instrument umożliwiający pracodawcy

osiągnięcie celów związanych z prowadzoną działalnością. Oczywistym pozostaje, że pracodawca ma prawo dobierać pracowników dających gwarancję spełnienia realizowanych przez niego celów, jednakże uprawnienie to nie uchyla postulatu trwałości zatrudnienia pracowniczego. Składając wypowiedzenie zmieniające pracodawca musi się zatem liczyć z odmową przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, zwłaszcza gdy - jak w niniejszej sprawie - nie doszło uprzednio do zawarcia porozumienia zmieniającego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego w tym stanie rzeczy nie sposób przyjąć, aby w okolicznościach sprawy rozwiązanie stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym w wyniku nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego nie było elementem restrukturyzacji prowadzonej w pozwanym przedsiębiorstwie. Ostatecznie rozwiązanie stosunku pracy z powodem 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. Według Sądu drugiej instancji roszczenie powoda znajduje podstawę w treści art. 245 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999 r., wobec zajścia przesłanek warunkujących jego powstanie i dlatego zostało uwzględnione na podstawie postanowień art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c) tego aktu.

Powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. W skardze – opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. – zarzucono błędną wykładnię art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 245 ust. 2 pkt. 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 r. przez przyjęcie, że powodowi przysługuje odprawa przewidziana w powołanym powyżej przepisie ZUZP, pomimo, że nie spełnione zostały przesłanki warunkujące przyznanie tego świadczenia, gdyż do rozwiązania z M.K. umowy o pracę nie doszło w wyniku zmian, o których mowa w art. 245 ust. 2 ZUZP, tj. restrukturyzacji, podziału, likwidacji PPL, reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub

innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego od powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Przedmiotem sporu było roszczenie M.K. skierowane przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu Państwowemu „P.” 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 PPL, 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 PPL wynosi ponad 10 lat.

Ocena, czy odprawa w wysokości trzyletnich poborów pracownika nie została ustalona w sposób uniemożliwiający pracodawcy racjonalną politykę kadrową, nie został podniesiony w skardze kasacyjnej, dlatego tylko na marginesie można wskazać, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 sierpnia 2018 r., II PK 116/17, LEX nr 2530681, przypominał, iż w sprawach, w których przedmiotem sporu jest wysokość świadczenia przysługującego pracownikowi na podstawie przepisów porozumień zbiorowych kwota takiego świadczenia nie może być

ustalana w oderwaniu od aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych oraz świadczenie to jako związane z utratą zatrudnienia pełni funkcję kompensacyjną, wobec czego jego wysokość powinna być adekwatna do rozmiarów szkody, jaką pracownik poniósł w wyniku naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia. Przyznanie przewidzianego w porozumieniu zbiorowym świadczenia w określonej kwocie może w pewnych okolicznościach zostać uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

Kwestia ta nie była również przedmiotem analizy Sądu Apelacyjnego, który uznał, że wypowiedzenie przez pracodawcę ZUZP z 6 września 1999 r. było 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 powoda, 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.

Podobne stanowisko zostało wyrażone również we wcześniejszych wyrokach Sądu Najwyższego: z dnia 17 kwietnia 2018 r., II PK 36/17, z dnia 23 października 2019 r., II PK 74/18 oraz II PK 73/18 (niepublikowane).

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

tego przepisu. Sporne świadczenie 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.

Prowadzi to do konkluzji, 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.

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.

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

Uregulowaną w art. 42 k.p. instytucją wypowiedzenia zmieniającego można objąć zarówno warunki pracy i płacy, jak i jeden z tych elementów treści stosunku pracy. Zmiana musi być jednak istotna, albowiem wszelkie inne modyfikacje warunków zatrudnienia mieszczą się w kręgu uprawnień kierowniczych pracodawcy. Poza tym powinna być ona niekorzystna dla pracownika, gdyż poprawa warunków pracy i płacy nie wymaga zastosowania trybu wypowiedzenia (wyroki Sądu

Najwyższego z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975 nr 6, poz. 103; z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78, niepublikowany i z dnia 26 lipca 1979 r., I PR 64/79, OSNCP 1980 nr 1, poz. 17). Nie powinna budzić wątpliwości konieczność zastosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego także wtedy, gdy w wyniku wprowadzenia przez pracodawcę nowych zakładowych przepisów płacowych dochodzi do pozbawienia pracowników pewnych przywilejów (na przykład w zakresie prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy) wykraczających ponad standardy wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących (Kodeksu pracy), a gwarantowanych dotychczas obowiązującymi u tego pracodawcy unormowaniami wewnątrzzakładowymi lub postanowieniami umów o pracę.

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

rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Zasadniczo trudno dopatrzeć się takich intencji pracodawcy w sytuacji, gdy dokonuje on wypowiedzenia zmieniającego dla dostosowania warunków pracy i płacy pracowników do nowych przepisów obowiązujących po utracie mocy obowiązującej dotychczasowego układu zbiorowego pracy. Nie można więc w każdym przypadku dokonywania takich właśnie zmian treści stosunku pracy (to jest w okolicznościach opisanych hipotezą normy zawartej w przepisie art. 214¹³ § 2 k.p.) twierdzić, że w razie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę jest skutkiem zmiany zakładowych przepisów płacowych, będącej instrumentem restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Konieczna jest indywidualna analiza okoliczności rozwiązania konkretnego stosunku pracy.

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

W tym kontekście zwrócić należy uwagę na przekonującą analizę omawianej kwestii, dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. Wynika z niej, że decyzja powoda w zakresie odmowy przyjęcia nowych warunków z wypowiedzenia zmieniającego dokonanego 27 października 2014 r. nie była podyktowana przymusem ekonomicznym. Powód miał realną możliwość oceny proponowanych mu nowych warunków zatrudnienia, bo wynikały one z dokumentu nowego ZUZP i mógł zasięgać porady organizacji związkowych co do oceny nowych warunków. Nowe warunki zatrudnienia nie pogarszały warunków pracy i płacy powoda w takim zakresie, że uniemożliwiały kontynuowanie zatrudnienia. Porównanie warunków

zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym z 27 października 2014 r. z pismem ustalającym warunki płacy powoda z 18 czerwca 2013 r. wskazuje, że stanowisko powoda pozostało niezmienione, stawka płacy zasadniczej nie uległa zmianie na niekorzyść, skoro w nowo zaproponowanych warunkach nadal wynosiła 8.058 zł. Podobnie bez zmiany pozostała kategoria zaszeregowania na poziomie kategorii XIV. Czas pracy powoda nadal był podstawowym - 8 godzinny. Wbrew wstępnym zapisom wypowiedzenia zmieniającego, te podstawowe i istotne elementy umowy o pracę nie uległy zmianie na niekorzyść powoda. Doszło faktycznie do zastąpienia dodatku funkcyjnego, który według ZUZP z 1999 r. dla powoda wynosiłby do 93 zł, dodatkiem zadaniowym do 40% płacy zasadniczej, który miał być przyznawany za dodatkowe zadania poza zakresem obowiązków (art. 8 i 12 ZUZP z 2014 r.), a którego powodowi nie przyznano w nowych warunkach. Sąd pierwszej instancji zauważył jednak, że odpadł powodowi obowiązek nadzoru nad rozgłośnią lotniskową oraz znacznemu zmniejszeniu uległ zespół podległych mu pracowników, których miał nadzorować (z ok. 60 na początku roku 2014 do ok. 30 osób na październik 2014 r.). Nie zmieniły się na niekorzyść powoda warunki przyznawania dodatku za staż pracy, co wynika z porównania zapisu art. 13 nowego ZUZP z art. 98 ZUZP z 1999 r. W nowym ZUZP premia ustalona została na stałym poziomie 10% płacy zasadniczej i pozbawienie premii pracownika nie wymagało zgody organizacji związkowej (art. 7), a w ZUZP z 1999 r. nie określono wysokości premii, ale jej pozbawienie wymagało zgody organizacji związkowej. Zmiany w zakresie nagrody jubileuszowej nie dotyczyły niekorzystnie powoda, bo w nowym ZUZP gwarantowały nagrodę już po 5 latach stażu pracy (art. 16), a w ZUZP z 1999 r. - możliwość nabycia nagrody była dopiero po 25 latach stażu pracy (art. 99). Za 25 lat pracy w obu układach nagroda była przewidziana na poziomie 300% płacy zasadniczej. Nowy ZUZP ograniczał wysokości procentowe nagród jubileuszowych w stosunku do ZUZP z 1999 r. w zakresie nagród przyznawanych powyżej 25 lat stażu pracy i przewidywał nagrodę maksymalnie za 45 lat stażu w wysokości 500% podstawy wymiaru, podczas gdy ZUZP z 1999 r. przewidywał nagrodę za 50 lat pracy na poziomie 800% płacy zasadniczej. Ponadto z uwagi na zawarcie Paktu Gwarancji Zatrudnienia nowe warunki zatrudnienia wiązały się z gwarancją pracy dla powoda przez najbliższe 3

lata, czego nie przewidywał dotychczasowy ZUZP, który to został wypowiedziany. Zatem i pod tym względem nowe warunki były korzystniejsze niż dotychczasowe.

Zdaniem Sądu Najwyższego, z powyższego porównania wynika, że powód nie miał obiektywnych przesłanek do odmowy przyjęcia nowo zaproponowanych mu warunków zatrudnienia, z gwarancją kontynuowania zatrudnienia u strony pozwanej przynajmniej do 30 września 2017 r., co implikuje konkluzję, że rozwiązanie umowy o pracę wynikało z wyłącznej decyzji powoda, który zamierzał uzyskać bardzo wysoką odprawę, nie kolidującą z niezwłocznym znalezieniem nowego zatrudnienia.

Zwrócić też należy uwagę, że tak samo jak u pozwanego zmieniało się zakładowe prawo płacowe, to tak samo zmieniało się znaczenie restrukturyzacji, a ściślej to, co może być ujmowane jako restrukturyzacja. Restrukturyzacja jest pojęciem zakładowego prawa płacowego, choć nie została zdefiniowana w art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r., która jest determinowana sytuacją faktyczną. W takim ujęciu inna była sytuacja w pierwszej połowie 2014 r., w tym w związku z wprowadzonym Programem Dobrowolnych Odejść, i inna była sytuacja w drugiej połowie tego roku w związku z nowym prawem płacowym i regulaminem organizacyjnym. Przed dokonaniem powodowi wypowiedzenia zmieniającego przeprowadzono istotne zmiany w strukturze przedsiębiorstwa, w tym polegające na ograniczeniu zatrudnienia. Bezsprzeczne jest, że zmiany te nie obejmowały stanowiska pracy powoda; intencją pracodawcy było zatrzymanie powoda w pracy jako niezbędnego pracownika.

W świetle powyższych ustaleń uprawniona jest konkluzja, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy było dążenie pracodawcy do dostosowania tych warunków do zmienionych wskutek wypowiedzenia dotychczasowego ZUZP z 1999 r. i zastąpienia go ZUZP z 2014 r. nowych, wewnątrzzakładowych przepisów płacowych. Nie można podzielić tezy zaskarżonego wyroku, że przyczyną rozwiązania łączącej strony umowy o pracę była przeprowadzana przez pozwanego restrukturyzacja zatrudnienia, której elementem były wypowiedzenia zmieniające dokonane w wyniku wypowiedzenia ZUZP z 6 września 1999 r. Ustanie stosunku pracy było konsekwencją decyzji samego powoda, który nie będąc zagrożony utratą miejsca pracy, mając możliwość

dalszego zatrudnienia na tym samym stanowisku i na warunkach płacowych zasadniczo nie pogorszonych, a nadto mając - w ramach zawartego Paktu Gwarancji Zatrudnienia – zapewnioną ochronę trwałości stosunku pracy, zdecydował się na odejście z przedsiębiorstwa w zamian za dochodzoną w niniejszym procesie wysoką odprawę pieniężną z ZUZP z 1999 r. Podsumowując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że restrukturyzacja zatrudnienia nie była przyczyną zwolnienia powoda z pracy u pozwanego i nie mogła uzasadniać 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.

as