



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Agnieszka Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. B., D. C., Ł. G., G. H., J. N., K. S., D. U., K. K. i J. M.
przeciwko P. S.A. w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 16 kwietnia 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 17 grudnia 2021 r., sygn. akt XIV Pa 41/21,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania oraz
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2021 r. Sąd Okręgowy w Warszawie w sprawie z powództwa G. H., B. B., D. C., Ł. G., K. K., J. M., J. N., K. S., D. U. przeciwko P. S.A. w W. o odszkodowanie, oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 29 grudnia 2020 r., którym zasądzono od pozwanej tytułem odszkodowania na rzecz: a) K. S. kwotę 25.884,36 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 23 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty, b) D. C. kwotę 62.697,69 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 28 listopada 2017 r. do dnia zapłaty, c) K. K. kwotę 35.343,78 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 5 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty, d) D. U. kwotę 12.741 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 15 lutego 2018 r. do dnia zapłaty, e) B. B. kwotę 30.315,15 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 14 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty, f) J. M. kwotę 40.817,58 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 15 lutego 2018 r. do dnia zapłaty, g) J. N. kwotę 12.180 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 28 listopada 2017 r. do dnia zapłaty, h) G. H. kwotę 21 368,28 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 14 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty, i) Ł. G. kwotę 25.519,26 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 23 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie powództwa oddalono.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych.

G. H. od 4 stycznia 2010 r. był zatrudniony w P. S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym ostatnio na stanowisku BRM (Business Relations Manager) - kierownik ds. sprzedaży i relacji z klientami. D. C. od 7 maja 2000 r. był zatrudniony w P. S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym ostatnio na stanowisku kierownika zespołu sprzedaży. K. S. od 25 października 2004 r. był zatrudniony w P. S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym ostatnio na stanowisku kierownika zespołu sprzedaży. J. N. od 4 sierpnia 2006 r. była zatrudniona w P. S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym ostatnio na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i relacji z klientem. B. B. od 23 sierpnia 1999 r. była zatrudniona w P. S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym ostatnio na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i relacji z klientem. D. U. był zatrudniony w P. S.A. od 10 lipca 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym ostatnio

na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i relacji z klientem. K. K. był zatrudniony w P. S.A. od 20 marca 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym ostatnio na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i relacji z klientem. Ł. G. był zatrudniony w P. S.A. od 8 kwietnia 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym ostatnio na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i relacji z klientem. J. M. był zatrudniony w P. S.A. od 1 kwietnia 2003 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym ostatnio na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i relacji z klientem.

Wynagrodzenie G. H., K. S., D. C., K. K., D. U., B. B., J. M., J. N., G. H. oraz Ł. G. składało się z dwóch stałych składników w postaci wynagrodzenia zasadniczego oraz premii regulaminowej. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego wynikała z treści umowy o pracę, zaś wysokość premii regulaminowej obliczana była na podstawie Regulaminu premiowania. W rozdziale III ust. 3 regulaminu wskazano, iż podstawą do naliczenia premii jest miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto, obowiązujące na koniec ostatniego dnia miesiąca, za który pracownik otrzymuje premię. Uzyskanie premii zależało od zrealizowania przez pracownika trzech określonych z góry parametrów premiowych tj. pozyskanie, sprzedaż, zbiórka. W zakresie wypłacania premii w spółce P. obowiązywał również tzw. „catch up bonus”. Był to mechanizm, który umożliwiał pracownikom uzyskanie premii za słabszy miesiąc sprzedażowy (tj. miesiąc, w którym nie osiągnęli 100% danego parametru premiowego), pod warunkiem uzyskania średniej 100% tego parametru premiowego w okresie kwartalnym. Dzięki temu mechanizmowi, jeśli pracownicy osiągnęli słabszy wynik w jednym miesiącu, ale nadrabiali straty w pozostałych dwóch miesiącach, mogli otrzymać premię za całe 3 miesiące. „Catch up bonus” był pożądanym wśród pracowników mechanizmem, który przyczyniał się do znacznego wzrostu wysokości premii otrzymywanej przez pracowników.

Zarząd P. S.A. postanowił zmienić dotychczasowe zasady przyznawania premii pracownikom. W tym celu przygotowany został nowy Regulamin premiowania. W rozdziale III ust. 3 nowego regulaminu wskazano, iż podstawą kalkulacji premii może być wynagrodzenie zasadnicze brutto pracownika lub kwota bazowa inna niż wynagrodzenie zasadnicze brutto pracownika, której wysokość jest bezpośrednio powiązana z realizacją określonego wskaźnika. Wysokość premii oraz podstawa jej

kalkulacji miała być każdorazowo doprecyzowana w decyzji pracodawcy. W praktyce podstawa premii została uzależniona od zrealizowania przez pracownika określonych celów na danym terenie. Pracownicy nie mieli wpływu na to, jaki teren zostanie im przydzielony przez przełożonego, a na niektórych terenach trudniej było realizować cele sprzedażowe. Pracownicy nie mieli również wpływu na to, do jakiego zespołu zostaną przydzieleni, przy czym przydzielenie do mniejszego zespołu wiązało się z tym, iż takiemu zespołowi przyznane zostaną mniejsze cele, a w konsekwencji niższa też będzie premia wobec zrealizowania niższego celu. Powyższe prowadziło do sytuacji, w których pracownicy otrzymujący takie samo wynagrodzenie zasadnicze, otrzymywali zróżnicowane premie, w zależności od przydzielonego im terenu i zespołu, na co nie mieli wpływu. W nowym systemie premiowania, oprócz funkcjonujących dotychczas trzech parametrów premiowych (pozyskanie, sprzedaż, zbiórka) wprowadzone zostały dodatkowe kwalifikatory, które utrudniały otrzymanie premii. Powyższa zmiana skutkowała tym, iż w przypadku zrealizowania przez pracownika trzech parametrów premiowych (co dotychczas uprawniało pracownika do otrzymania premii), ale braku zrealizowania dodatkowego kwalifikatora, premia pracownika była obniżana o 50%, albo w ogóle nie była mu wypłacana. W rozdziale IV nowego regulaminu dodano ust. 1, zgodnie z którym pracownicy Departamentu Sprzedaży mieli być informowani o obowiązujących na dany okres rozliczania premii wskaźnikach i kryteriach, których osiągnięcie uprawnia do otrzymania premii, nie później niż na 3 dni robocze przed rozpoczęciem tego okresu, chyba że wskaźniki i kryteria nie ulegną zmianie w stosunku do poprzedniego okresu rozliczania premii. Po wprowadzeniu nowego regulaminu wskaźniki i kryteria były zmieniane co 3 miesiące lub nawet częściej, a pracownicy dowiadawali się o nich w ostatniej chwili. Powyższe utrudniało pracownikom, w szczególności kierownikom zespołów, budowanie długoterminowej strategii sprzedażowej i wcześniejsze przygotowanie członków zespołów do realizowania celów wyznaczonych przez pracodawcę. W nowych zasadach premiowania zlikwidowano również „catch up bonus”, co przyczyniło się do znacznego obniżenia wysokości premii otrzymywanych przez pracowników.

Większość związków zawodowych, działających w P. S.A. zgłosiło zastrzeżenia do nowego Regulaminu premiowania i nie wyraziło zgody na

wprowadzenie tego regulaminu. Wobec powyższego pracodawca zdecydował, że postanowienia nowego Regulaminu premiowania zostaną implementowane do stosunków pracy pracowników spółki na mocy porozumień z tymi pracownikami. Pracodawca wywierał naciski na pracowników, aby zaakceptowali nowe warunki premiowania i podpisali porozumienie. G. H., K. S., D. C., K. K., D. U., B. B., J. M., J. N., G. H. oraz Ł. G. odmówili podpisania porozumienia z pracodawcą.

W dniu 26 września 2017 r. pracodawca na podstawie art. 42 § 1 w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p. zawiadomił organizację związkową OPZZ K. działającą w P. S.A. o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę m.in. następującym pracownikom: G. H., D. C., K. S., K. K., D. U., B. B., J. N., J. M. i Ł. G..

W piśmie z dnia 10 października 2017 r. OPZZ K. negatywnie oceniła planowane wręczenie wypowiedzeń zmieniających pracownikom, o których mowa w pismach z dnia 26 września 2017 r. i wezwała pracodawcę do rezygnacji z tego zamiaru. Przed wręczeniem pracownikom wypowiedzeń zmieniających P. S.A. nie przeprowadził konsultacji związkowych w trybie, o którym mowa w art. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pracodawca na podstawie art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 241 § 2 k.p. wypowiedział warunki pracy i płacy w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 stycznia 2018 r. następującym pracownikom: G. H., D. C., K. S., K. K., D. U., B. B., J. N., J. M. i Ł. G.. Pracodawca wskazał, iż przedmiotowe wypowiedzenie jest następstwem wprowadzenia przez spółkę zmian w Regulaminie Premiowania, stanowiącym integralną część Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w P. S.A. Zmianie ulegały warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, które określać będzie Regulamin Wynagradzania wraz ze stanowiącym jego integralną część Regulaminem Premiowania, w brzmieniu ogłoszonym w dniu 7 września 2017 r., a wchodzącym w życie z dniem 22 września 2017 r. W uzasadnieniu pracodawca wskazał, iż w dniu 7 września 2017 r. P. ogłosił zmiany do Regulaminu Premiowania będącego integralną częścią Regulaminu Wynagradzania. Zmiany w Regulaminie wchodziły w życie z dniem 22 września 2017 r. Najistotniejsze zmiany w Regulaminie

Premiowania to wprowadzenie w rozdziale I „Przepisy ogólne” definicji programu pilotażowego i określenie maksymalnej długości trwania programu pilotażowego (pkt 4 rozdziału I). W rozdziale II „przyznanie premii” dodano pkt 4 określający minimalny okres obowiązywania wskaźników i kryteriów wskazanych w decyzji premiowej na jeden miesiąc. W rozdziale III „kalkulowanie i wypłata premii” w pkt 3 rozszerzono podstawy kalkulacji premii wskazując, że podstawą naliczania premii poza kwotą wynagrodzenia zasadniczego brutto pracownika może być również inna kwota bazowa, której wysokość jest bezpośrednio powiązana z realizacją przez pracownika określonego wskaźnika określonego w decyzji premiowej. Pozostałe zmiany w Regulaminie Premiowania dostosowywały nazewnictwo departamentu oraz stanowisk do obowiązującej w spółce nomenklatury. Dalej pracodawca wskazał, iż wypowiedzenie zmieniające nie zmierza do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, natomiast jest niezbędne ze względu na konieczność objęcia wszystkich pracowników spółki jednolitym systemem premiowym. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 31 stycznia 2018 r. pracowników obowiązywały nowe warunki wynagrodzenia. Pozostałe warunki pozostawały bez zmian. W załączniku dołączono zestawienie zmian Regulaminu Premiowania.

G. H., D. C., K. S., K. K., D. U., B. B., J. N., J. M. i Ł. G. nie wyrazili zgody na przyjęcie nowych warunków pracy i płacy.

P. S.A. w październiku 2017 r. zatrudniał ponad 300 pracowników. W okresie od 1 października do 31 października 2017 r. spółka złożyła wypowiedzenie warunków pracy i płacy 37 pracownikom.

Zdaniem Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie sporu nie budziła kwestia, że wskazana w oświadczeniach o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przyczyna wypowiedzenia, co do zasady uzasadniała wypowiedzenie.

Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie powodowie wywodzili, że wniesione przez nich powództwo zasługuje na uwzględnienie z tego powodu, że pozwany wypowiadając im warunki pracy i pracy dopuścił się naruszenia art. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 61; dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych). Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, iż bezsporne jest, że pozwany w

październiku 2017 r. zatrudniał ponad trzystu pracowników, nadto w okresie od 1 do 31 października 2017 r. wręczył wypowiedzenia zmieniające trzydziestu siedmiu pracownikom, a zatem spełniał kryteria wskazane w art. 1 ust. 1 pkt 3 ustawy. Sporna natomiast była ocena, czy wskazana ustawa znajdzie zastosowanie w sprawie, a więc czy pozwany był obowiązany do przeprowadzenia procedury zwolnień grupowych w przypadku wręczenia pracownikom wypowiedzeń zmieniających, a nie wypowiedzeń definitywnych.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż nie jest tak, że pracodawca ma obowiązek konsultacji tylko wtedy, kiedy jego rzeczywistym celem przy wręczeniu wypowiedzeń zmieniających jest zwolnienie pracowników. TSUE w swoim orzecznictwie wyraźnie wskazuje bowiem, iż obowiązek ten uaktualnia się, kiedy pracodawca jednostronnie zmienia warunki wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, wskutek czego powinien racjonalnie zakładać, że część pracowników nie zaakceptuje nowych warunków pracy i w konsekwencji dojdzie do rozwiązania ich stosunków pracy. Jednocześnie TSUE wskazuje jak ogólnie należy interpretować przesłankę zmiany warunków wynagradzania „na niekorzyść”. W ocenie Sądu Rejonowego, kluczowym dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie była zatem ocena czy zmiany w zakresie wynagradzania dokonane w wypowiedzeniach zmieniających powodów były dla nich niekorzystne w rozumieniu przedstawionym w wyroku TSUE z dnia 21 września 2017 r. sygn. C-149/16. W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozostawia wątpliwości, że zmiany wprowadzone w regulaminie premiowania w 2017 r. skutkowały istotnym pogorszeniem warunków zatrudnienia powodów. Odnosi się to nie tylko do kwestii pilotażu, w tym doprecyzowania jego warunków, ale również do pozostałych warunków premiowania, które w istocie powodowały odejście od bezpośredniego powiązania wysokości premii regulaminowej z wysokością wynagrodzenia zasadniczego i wprowadzały dodatkowe wskaźniki, które normowały wysokość premii. W nowym regulaminie zmieniła się podstawa premii. Przed zmianą regulaminu podstawą premii było wynagrodzenie zasadnicze brutto pracownika, a po zmianie regulaminu podstawą premii mogło być albo wynagrodzenie zasadnicze brutto albo kwota bazowa, której wysokość była powiązana z realizacją określonego wskaźnika, przy czym wysokość premii oraz podstawa jej kalkulacji miała być każdorazowo doprecyzowana w decyzji pracodawcy. W regulaminie nie zostało

wskazane czym jest kwota bazowa, nie określono też w żaden sposób „wskaźnika” i de facto podstawę kalkulacji uzależniono od decyzji pracodawcy. W ocenie Sądu Rejonowego takiej zmiany z pewnością nie można uznać za korzystną dla pracowników. Ponadto postanowienia regulaminu premiowania z 2017 r. nie precyzowały jednoznacznie sprawdzalnych kryteriów, od których uzależnione było przyznanie i wypłata premii oraz ich ewentualna wysokość.

Sąd Rejonowy uznał, iż w sprawie doszło do istotnego pogorszenia sytuacji pracowników na skutek objęcia pracowników postanowieniami nowego regulaminu premiowania przez wypowiedzenie im warunków pracy i płacy w tym zakresie. Jednocześnie nie budzi wątpliwości, iż premia jako element wynagrodzenia była istotnym elementem umów o pracę powodów. Wobec powyższego należało stwierdzić, iż pozwany dokonał wobec powodów niekorzystnej, bo zasadniczej zmiany istotnego elementu ich umów o pracę, a zatem zobowiązany był do stosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie zaś z art. 2 powołanej ustawy pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia grupowego z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Jednocześnie obowiązek przeprowadzenia konsultacji pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi w przypadku rozpoczęcia procedury zwolnień grupowych ma charakter bezwzględny. W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że takie konsultacje nie zostały przeprowadzone, co zresztą potwierdził sam pozwany. Tym samym wypowiedzenie warunków pracy i płacy powodom zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Wobec powyższego na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. powództwa zasługiwały na uwzględnienie. Wysokość odszkodowania została ustalona uwzględniając 3-miesięczny okres wypowiedzenia w przypadku powodów. W ocenie Sadu Rejonowego, oddaleniu w niewielkiej części podlegało roszczenie powodów w zakresie odsetek od odszkodowania.

Apelację od wyżej wskazanego wyroku złożyła pozwana.

Sąd Okręgowy uznał apelację za niezasadną. Fakt, iż nie rozwiązano żadnego stosunku pracy na skutek wypowiedzeń zmieniających nie ma kluczowego znaczenia. Pracownik może bowiem zakwestionować wypowiedzenie zmieniające nie rezygnując ze stosunku pracy. Odwołanie do sądu nie jest bowiem równoznaczne z

odmową przyjęcia nowych warunków po myśli art. 42 § 3 k.p. W sprawie nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego w postaci art. 1 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych. Uznanie, iż wręczając wypowiedzenia zmieniające pracodawca w niniejszej sprawie powinien wdrożyć procedurę konsultacji było uzasadnione i wynikało z prawidłowo przytoczonych przepisów prawa. Stanowisko apelującego, jakoby zmian wprowadzonych przez pozwaną nie można uznać za niekorzystne, jest zupełnie subiektywne i nie znajduje oparcia w materiale dowodowym. Również zarzut naruszenia art. 42 § 1 k.p. jako oparty na założeniu skarżącego co do neutralnego lub korzystnego dla pracowników charakteru zmian regulaminowych, okazał się zdaniem Sądu Okręgowego zupełnie chybiony i jako taki nie mógł doprowadzić do zmiany zaskarżonego wyroku. W tej sytuacji również zarzuty naruszenia art. 45 § 1 k.p. nie mogły się ostać, skoro Sąd pierwszej instancji w sposób prawidłowy rozstrzygnął o odszkodowaniach dla powodów.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła pozwana, zaskarżając go w całości. Oparła ją na obu podstawach kasacyjnych:

1) naruszeniu przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy: art. 382 k.p.c., przez bezpodstawne pominięcie i odmowę wiarygodności części zebranego materiału dowodowego oraz dokonanie dowolnych i niczym nie popartych ustaleń faktycznych, w tym w szczególności przez bezpodstawne pominięcie oraz odmowę wiarygodności części dowodów z zeznań S. Ł., M. S. oraz M. C. w sytuacji, gdy stanowią one niezbite potwierdzenie faktu nie pogorszenia sytuacji wynagrodzeniowej pracowników na skutek zmian dokonanych przez pozwaną (i tym samym były kluczowe dla ustalenia, czy wypowiedzenia zmieniające złożone przez pozwaną można uznać za „zwolnienia” w rozumieniu dyrektywy 98/59), co miało wpływ na wynik sprawy, ponieważ skutkowało błędnym uznaniem, że złożone pracownikom wypowiedzenia zmieniające skutkowały dla każdego z nich niekorzystnymi zmianami w zakresie wynagradzania, a w rezultacie przyjęciem, że pozwana miała obowiązek zastosować procedurę stosowaną przy zwolnieniach grupowych;

2) naruszeniu art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 42 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię, co doprowadziło do jego niewłaściwego zastosowania i w rezultacie nieuzasadnionego przyjęcia, że wypowiedzenie

warunków pracy i płacy w okresie nieprzekraczającym 30 dni 37 pracownikom zatrudnionym u pozwanej z powodu konieczności wprowadzenia do indywidualnych stosunków pracy zmiany w Regulaminie premiowania obligowało pozwaną do zastosowania procedury stosowanej przy zwolnieniach grupowych;

3) naruszeniu art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że w przedmiotowym stanie faktycznym wręczone przez pozwaną wypowiedzenia warunków płacy mieściły się w pojęciu „zwolnienia” w rozumieniu prawa wspólnotowego użytym w dyrektywie;

4) naruszeniu art. 42 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i uznanie, że zmiany wprowadzone przez pozwaną w Regulaminie Premiowania w 2017 r. skutkowały istotnym pogorszeniem warunków zatrudnienia pracowników, podczas gdy zmiany te były dla pracowników korzystne lub neutralne;

5) naruszeniu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie mimo braku podstaw faktycznych i prawnych do zastosowania tych przepisów i w rezultacie uznanie, że wypowiedzenia zmieniające złożone przez pozwaną zostały dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów wskutek nieprzeprowadzenia procedury zwolnień grupowych;

6) naruszeniu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie mimo braku podstaw faktycznych i prawnych do zastosowania tych przepisów i w rezultacie zasądzenie na rzecz powodów odszkodowań, w sytuacji, gdy powództwa podlegały oddaleniu.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie apelacji pozwanej oraz o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje i w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodowie wnieśli o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie na ich rzecz kosztów reprezentacji według norm przepisanych za postępowanie przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga zasługiwała na uwzględnienie. Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w tym zakresie kluczowe znaczenie mają zarzuty naruszenia prawa materialnego, przede wszystkim prawidłowa wykładnia dyrektywy Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych.

W pierwszej kolejności należy jednak zwrócić uwagę, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie ma wątpliwości co do stosowania ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników do zwolnień pracowników w następstwie odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego (wyrok Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2021 r., III PSKP 50/21, LEX nr 3275152). W wielu judykatach akcentuje się, że okoliczność, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z ustawy zwolnieniach grupowych stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem - art. 10 ust. 1 tej ustawy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347 oraz z 17 maja 2007 r., III BP 5/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 188; z 1 lipca 2020 r., I PK 198/18, LEX nr 3207772). W konsekwencji rozwiązanie stosunku pracy w trybie wypowiedzenia zmieniającego, jeśli następuje w ramach procedury zwolnień grupowych, to zastosowanie znajduje ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w tym art. 8, ponieważ w tym przypadku nie ma znaczenia ocena, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy według przedstawionych wyżej kryteriów. Judykaty Sądu Najwyższego nie przesądzają jednak kategorycznie, że

wszystkie rozwiązania stosunków pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego wchodzi w ramy zwolnienia grupowego i są uwzględniane w liczbach zwalnianych pracowników określonych w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 października 2015 r., III PZP 1/15, OSNP 2016 nr 5, poz. 60).

Sąd Najwyższy w składzie tu orzekającym podziela dotychczasową wykładnię dyrektywy Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych przyjętą w wyrokach Sądu Najwyższego z 12 lutego 2019 r., II PK 283/17, OSNP 2019 nr 10, poz. 119; z 10 października 2019 r., I PK 196/18, OSNP 2020 nr 9, poz. 9; z 3 grudnia 2019 r., I PK 194/18, LEX nr 3560798; z 9 stycznia 2020 r., I PK 197/18, LEX nr 3146873; z 1 lipca 2020 r., I PK 195/18, LEX nr 3180484; z 15 grudnia 2021 r., III PSKP 50/21, LEX nr 3275152, w których w zbliżonych sprawach uwzględniono takie same lub podobne zarzuty skarg kasacyjnych byłych pracowników pozwanego, wskazując na brak dostatecznego i właściwego wyjaśnienia ich spraw dla rozstrzygnięcia sporów na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wykładnia dyrektywy Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych pozwala w określonej sytuacji, na kwalifikację rozwiązania umowy o pracę w trybie wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. do zwolnienia grupowego na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Badanie indywidualnej zasadności odmowy propozycji nowych warunków zatrudnienia nie jest konieczne, gdy rozwiązanie w tym trybie może być ujmowane w ramach zwolnienia grupowego.

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy Sąd drugiej instancji w pierwszej kolejności powinien był ustalić czy konieczne było zastosowanie procedury zwolnień grupowych poprzez ustalenie minimalnej liczby zwolnień wymaganej dla przeprowadzenia tego trybu w znaczeniu nadanym dyrektywą Rady 98/59/WE.

Zgodnie z jej art. 1, dla celów niniejszej dyrektywy: a) "zwolnienia grupowe" oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi: (i) bądź, w okresie trzydziestu dni: - co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników, - co najmniej 10% liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników, - co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników; (ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach. W akapicie drugim art. 1 ust. 1 przewidziano, że do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a akapitu pierwszego jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 21 września 2017 r., Halina Socha i inni, C-149/16 odnośnie do pojęcia "zwolnienia", o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a dyrektywy Rady 98/59/WE, odwołując się do wyroku z 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14, wyjaśnił, że dyrektywę tę 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 tego pojęcia (pkt 25). W sytuacji przeciwnej - dokonania 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 owej umowy z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem - nie może zostać ono zakwalifikowane jako "zwolnienie" w rozumieniu tej dyrektywy (pkt 26). Natomiast rozwiązanie umowy o pracę w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika zmiany takiej jak ta zaproponowana w wypowiedzeniu zmieniającym (którą Trybunał uznał za nieistotną) 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 tej dyrektywy, a zatem należy je uwzględnić przy obliczaniu całkowitej liczby dokonanych zwolnień (pkt 28). Tezy te zostały powtórzone w wyroku z 21 września 2017 r., Małgorzata Ciupa i inni, C-429/16 - odpowiednio w pkt 28 i 31.

W powyższych wyrokach Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że: art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy rozumieć w ten sposób, iż pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w rzeczonym art. 2, 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 (sprawa C-149/16). Art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady 98/59/WE należy interpretować w ten sposób, że 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 (sprawa C-429/16). Choć przywołane wyżej wyroki dotyczyły wprost obowiązku konsultacyjnego z art. 2 dyrektywy (...), to przedstawione w nim wypowiedzi definiują również pojęcie "zwolnień grupowych" z tej dyrektywy, skoro obowiązek konsultacyjny przewidywany jest w przypadku takich właśnie zwolnień (konieczność przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE, oznacza automatycznie nadanie zwolnieniom przymiotu zwolnień grupowych i odwrotnie).

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej dokonał rozróżnienia pojęć "zwolnienie" i "inne formy wygaśnięcia umowy o pracę" użytych odpowiednio w akapicie pierwszym i drugim art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady 98/59/WE przy czym zwolnienia w ścisłym tego słowa znaczeniu (w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy

lit. a dyrektywy to te, do których doszło w wyniku nieprzyjęcia niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę, natomiast inne formy wygaśnięcia umowy o pracę to rozwiązania stosunków pracy, do których doszło na skutek odmowy przyjęcia nieznacznej zmiany istotnego bądź zmiany nieistotnego elementu umowy o pracę i które uwzględnia się w liczbie zwalnianych pracowników w przypadku, gdy w podmiocie zatrudniającym nastąpiło minimum pięć zwolnień w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a dyrektywy Rady 98/59/WE, co zostało wyjaśnione w powołanym wyroku C-422/14, w którym Trybunał stwierdził, że w celu ustalenia, czy ma miejsce "zwolnienie zbiorowe" w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a dyrektywy Rady 98/59/WE, pociągające za sobą stosowanie tej dyrektywy, znajdujący się w akapicie drugim tego przepisu warunek, "że zwolnień tych jest co najmniej pięć", należy interpretować w ten sposób, iż nie dotyczy on przypadków rozwiązania umowy o pracę zrównanych ze zwolnieniem, lecz jedynie zwolnień w ścisłym tego słowa znaczeniu. W wyroku tym (C-422/14) podkreślono też, że z art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy Rady 98/59/WE można wywnioskować, iż dyrektywa ta dokonuje rozróżnienia na "zwolnienia" i "inne formy wygaśnięcia (zakończenia) umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem". Oznacza to, że rozróżnienie pojęć: "zwolnienie" (powiązanego z nieprzyjęciem niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę) i "inne formy wygaśnięcia umowy o pracę" (powiązane z nieprzyjęciem nieznacznej zmiany istotnego bądź zmiany nieistotnego elementu umowy o pracę) ma znaczenie na gruncie definicji "zwolnienia grupowego" w rozumieniu dyrektywy (...). Trybunał włączył do tego pojęcia nie tylko "zwolnienia" w znaczeniu ścisłym, lecz także "inne formy wygaśnięcia (zakończenia) umowy o pracę" - w sytuacji, gdy liczba zwolnień w znaczeniu ścisłym wynosi co najmniej pięć. Innymi słowy, wypowiedzenie zmieniające dokonane w warunkach opisanych w wyrokach C-429/16 i C-149/16 (pozwalających na wliczenie do liczby zwalnianych pracowników także i tych, których stosunek pracy ustał w wyniku innej formy zakończenia umowy o pracę) objęte jest w prawie unijnym pojęciem "zwolnienie grupowe".

Zgodnie z wykładnią dokonaną przez Trybunał, rozwiązanie stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych zmian warunków

zatrudnienia o charakterze nieistotnym (kwalifikowane jako "inna forma wygaśnięcia/zakończenia umowy o pracę" z akapitu drugiego art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady 98/59/WE wchodzi w ramy zwolnienia grupowego, o którym mowa w art. 1 ust. 1 tej dyrektywy, jeżeli we wskazanych w nim limitach osób zwolnionych w przepisany okresie doszło do co najmniej pięciu zwolnień w rozumieniu akapitu drugiego art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady 98/59/WE. W taki sam sposób należy rozumieć pojęcie "zwolnienia grupowego" z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, co oznacza, że jeżeli w wymaganej prawem krajowym puli zwolnionych pracowników co najmniej pięciu z nich zwolniono za wypowiedzeniem definitywnym lub w wyniku nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego wprowadzającego niekorzystną dla pracownika zasadniczą zmianę istotnych elementów jego umowy o pracę, to zwolnienie pozostałych z nich następuje również w ramach "zwolnienia grupowego". To z kolei oznacza, że nie ma w tym przypadku znaczenia czy przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, istotne natomiast jest to, że przyczyna ta wystąpiła. Wypowiedzenia zmieniającego dokonuje bowiem pracodawca, tzn. inicjuje je i bez tej czynności pracodawcy nie może dojść do rozwiązania stosunku pracy a jedynie wystąpienie skutku rozwiązującego nie zależy od woli pracodawcy.

Wobec powyższego trzeba stwierdzić, że w przypadku podejmowania przez pracodawcę decyzji o dokonaniu wypowiedzeń zmieniających wobec większej liczby pracowników zachodzi konieczność zbadania, czy w podmiocie zatrudniającym nastąpiło minimum pięć zwolnień w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a dyrektywy Rady 98/59/WE, czyli wypowiedzeń definitywnych lub rozwiązań stosunków pracy na skutek nieprzyjęcia przez pracownika znaczącej zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy. Dopiero bowiem w takiej sytuacji aktualizuje się obowiązek wliczenia do liczby zwalnianych pracowników także tych, wobec których zastosowano wypowiedzenia zmieniające kwalifikowane jako inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, o jakich mowa w art. 1 ust. 1 akapicie drugim tej dyrektywy. Natomiast jeśli mimo przeprowadzenia przez pracodawcę jednostronnej zmiany warunków wynagradzania wobec znacznej liczby, a nawet wszystkich zatrudnionych pracowników, nie doszło do chociaż pięciu "prawdziwych" zwolnień, to jest tych wymienionych w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a dyrektywy 98/59, to nie

może być mowa o zwolnieniu powodów w ramach zwolnień grupowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2019 r., II PK 283/17, OSNP 2019 nr 10, poz. 119), a wtedy w grę wchodzi art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W rozpoznawanej sprawie sądy obydwu instancji nie wyjaśniły powyższych okoliczności i nie poczyniły stosownych ustaleń co powoduje, że brak jest pełnej podstawy faktycznej, pozwalającej na prawidłową subsumcję prawa materialnego mającego zastosowanie w rozstrzygnięciu sporu. Sądy ograniczyły się tylko do ustalenia ilości zatrudnionych pracowników i ilości wręczonych wypowiedzeń zmieniających, ale bez dokonania oceny "jakościowej" wprowadzonych zmian i ich wpływu na sytuację pracowników. W pierwszej kolejności ustalić należy, czy wypowiedzenia zmieniające złożone powodom nastąpiły w ramach zwolnień grupowych (czy dotyczyły one niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów ich umów o pracę ewentualnie, czy w sytuacji, gdyby dotyczyły nieznacznej zmiany istotnego bądź zmiany nieistotnego elementu umowy o pracę, było chociaż pięć zwolnień w znaczeniu ścisłym), wtedy bowiem dopiero konieczne byłoby zachowanie procedury zwolnień grupowych. Uzupełnienie ustaleń faktycznych i rozważenie przez Sąd wskazanych powyżej okoliczności pozwoli na prawidłową subsumpcję przepisów prawa materialnego.

Niezależnie od powyższego, Sąd Najwyższy w składzie tu orzekającym odnosząc się do zmian w regulaminie premiowania dostrzega, że premia jako element wynagrodzenia może stanowić istotny element umów o pracę a zmiany w sposobie jej przyznawania mogą skutkować istotnym pogorszeniem warunków zatrudnienia pracowników. W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd, że wypowiedzenia zmieniającego wymaga nie tylko modyfikacja zasad nabywania prawa lub ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków, jak dodatek funkcyjny czy stażowy, ale także innych składników płacowych, jak nagrody jubileuszowe czy odprawy emerytalno-rentowe (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2019 r., II PK 283/17, OSNP 2019 nr 10, poz. 119). W uzasadnieniu wyroku z 24 marca 1999 r., I PKN 628/98 (OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 380), Sąd Najwyższy stwierdził, że w razie wprowadzenia zmiany w zakładowym układzie zbiorowym ustalającej sposób obliczania dodatku funkcyjnego mniej korzystnie dla pracownika niż przed zmianą, przepis art. 241¹³ § 1 k.p. wyłącza działanie zasady

automatycznego (*ex lege*) zastępowania dotychczasowych warunków łączącej strony umowy o pracę postanowieniami zmienianego na niekorzyść układu zbiorowego pracy. Dla wprowadzenia takich mniej korzystnych dla pracowników postanowień k.p. wymaga dokonania pracownikowi wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę. 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 (np. w zakresie czasu pracy lub urlopów wypoczynkowych, premiowania) wykraczających ponad standardy wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących (Kodeksu pracy), a gwarantowanych dotychczas obowiązującymi u tego pracodawcy unormowaniami wewnątrzzakładowymi, do których nawiązują postanowienia umów o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z 12 lutego 2019 r., II PK 283/17, OSNP 2019 nr 10, poz. 119; z 28 sierpnia 1984 r., I PR 65/84, LEX nr 14629; z 9 kwietnia 1991 r., I PRN 13/91, OSNCP 1992 nr 4, poz. 88; z 19 grudnia 1996 r., I PKN 23/96, OSNAPIUS 1997 nr 15, poz. 270).

Mając na uwadze powyższe argumenty Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

(r.g.)