



Sygn. akt III PSKP 50/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. S.

przeciwko Szpitalowi [...] w W.

o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 grudnia 2021 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 4 kwietnia 2019 r., sygn. akt VIII Pa [...],

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 4 kwietnia 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...) Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację pozwanego Szpitala Specjalistycznego im.[...] w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 13 listopada 2018 r., sygn. akt X P (...), którym Sąd

pierwszej instancji uwzględnił powództwo Z. S. o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy.

W sprawie ustalono, że powódka Z. S. została zatrudniona przez stronę pozwaną, Szpital Specjalistyczny im [...] w W., na podstawie umowy o pracę z 1 grudnia 2010 r. zawartej na okres próbny do 28 lutego 2011 r., a następnie od 1 marca 2011 r. na czas nieokreślony na stanowisku pielęgniarki.

Zgodnie z § 20 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania Szpitala Specjalistycznego im [...] w W., w brzmieniu obowiązującym od 15 stycznia 2014 r. do 1 września 2015 r., pracownikom przysługiwała nagroda jubileuszowa, zaś okresy pracy uprawniające do nagrody jubileuszowej obejmowały wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia pracownika oraz okresy zaliczane do stażu pracy na podstawie przepisów szczególnych.

Strona pozwana od wielu lat generuje ujemny wynik finansowy, co doprowadziło do kryzysu ekonomiczno - finansowego. W roku 2014 znacznie wzrósł stopień obciążenia przychodów ze sprzedaży kosztami pracy. Na wzrost wpłynęło m.in. zamknięcie oddziału ginekologiczno-położniczego w okresie od 1 czerwca 2014 r. do 13 lipca 2014 r. w związku z realizacją inwestycji „Termomodernizacja budynków użyteczności Szpitala”. W 2015 r. nastąpiło dalsze pogorszenie kondycji finansowej szpitala. W pierwszych czterech miesiącach 2015 r. poniesiona strata netto osiągnęła poziom 1,9 mln zł. W okresie od stycznia do kwietnia 2015 r. nastąpiło pogorszenie płynności finansowej, co spowodowało wzrost wielkości zadłużenia, a zobowiązania wymagalne wzrosły z kwoty 8,5 mln na koniec 2014 r. do 10,2 mln zł na koniec kwietnia 2015 r.

Strona pozwana opracowała plan restrukturyzacji, mający na celu poprawę trudnej sytuacji finansowej. Zgodnie z planem restrukturyzacji, redukcja kosztów stałych miała zostać osiągnięta poprzez redukcję zatrudnienia, zmniejszenie wynagrodzenia brutto pracownikom wszystkich komórek organizacyjnych, a także zmiany struktury organizacyjnej oraz regulaminu wynagradzania.

Aneks nr 5 z 20 lipca 2015 r., w § 1 ust. 2 wprowadzono do Regulaminu Wynagradzania zmianę polegającą na tym, iż okresem pracy uprawniającym do nabycia nagrody jubileuszowej jest wyłącznie okres zatrudnienia w pozwanym szpitalu. Aneks wszedł w życie 1 września 2015 r.

Pismem z 24 sierpnia 2015 r., doręczonym powódce 4 września 2015 r., strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umów o pracę w części dotyczącej zasad nabywania prawa do nagrody jubileuszowej, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 grudnia 2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę zasad zaliczania okresów zatrudnienia uprawniających do nabycia nagrody jubileuszowej dotyczącą wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 stycznia 2016 r., nagroda jubileuszowa przysługiwać miała wyłącznie za staż pracy w pozwanym szpitalu.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 4.660,83 zł brutto.

Na dzień wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego strona pozwana zatrudniała 438 pracowników. Wypowiedzenia wręczono wszystkim pracownikom Szpitala w okresie od września do października - listopada, większość niezwłocznie po ich sporządzeniu, tj. we wrześniu 2015 r. W okresie nieprzekraczającym 30 dni wypowiedzenia zmieniające objęły ponad 30 pracowników. Jedna osoba nie przyjęła nowych warunków pracy i płacy.

Powódka nabyła prawo do nagrody jubileuszowej w 2012 r. za 30 lat pracy. Powódka w roku 2017 r. nie otrzymała nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. Gdyby powódka otrzymała nagrodę jubileuszową w 2017 r. za 35 lat pracy wysokość nagrody wynosiłaby kwotę 9.245,60 zł brutto. Obecnie otrzymałaby kwotę 8.765,36 zł brutto.

Wyrokiem z 13 listopada 2018 r., sygn. akt X P (...) Sąd Rejonowy w W. w pkt I. przywrócił powódce Z. S. warunki pracy i płacy u strony pozwanej, tj. w Szpitalu Specjalistycznym im [...] w W. sprzed wypowiedzenia zmieniającego z 24 sierpnia 2015 r.; w pkt II. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w pkt III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa.

Wyrok ten zaskarżyła apelacją strona pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 1-6 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 z późn. zm.) w związku z art. 42 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie i podlega oddaleniu.

Sąd odwoławczy wskazał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo rozpoznał sprawę. Brak jest jakichkolwiek podstaw do kwestionowania prawidłowości oraz trafności ustaleń poczynionych w przedmiotowej sprawie przez Sąd Rejonowy, przeciwnie - Sąd ten dokonał wszechstronnej i logicznej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, zgodnej z zasadami doświadczenia życiowego, nie naruszając przy tym zasady swobodnej oceny dowodów. W wyniku tej oceny Sąd Rejonowy poczynił trafne ustalenia odnośnie stanu faktycznego, które Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął jako własne.

Sąd Okręgowy nie doszukał się również naruszenia przepisów prawa materialnego, wskazanych przez stronę pozwaną w apelacji. Sąd Rejonowy przeprowadził w tym zakresie postępowanie dowodowe, oparte na zeznaniach świadków oraz w oparciu o złożone dokumenty. W ocenie Sądu Okręgowego argumenty przedstawione przez stronę pozwaną w apelacji ograniczały się do powtórzenia stanowiska przedstawionego dotychczas w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji.

Sąd pierwszej instancji trafnie, zdaniem Sądu odwoławczego, ustalił, iż w realiach niniejszej sprawy powinny mieć zastosowanie przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z zw. z art. 42 § 1 k.p. Jak ustalił Sąd, na dzień wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego strona pozwana zatrudniała ok. 420 pracowników. Okolicznością bezsporną było również, że w okresie nie przekraczającym 30 dni wypowiedzenia zmieniające objęły znacznie ponad 30 pracowników. Niemal wszystkim pracownikom wypowiedzenia zmieniające były bowiem wręczane w podobnym terminie, niezwłocznie po ich sporządzeniu (24 sierpnia 2015 r.), przy czym większość we wrześniu i w październiku 2015 r. Bezsporne jest również, że strona pozwana, dokonując wypowiedzeń warunków płacy pracownikom, w tym powódce, nie zastosowała procedury wynikającej z ustawy o zwolnieniach grupowych. Powyższe prowadzi do wniosku, że wypowiedzenia zmieniające zostały dokonane wobec powódki z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, co zaktualizowało

roszczenie powódki o przywrócenie poprzednich warunków pracy, oparte o przepis art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy, podobnie jak Sąd pierwszej instancji zważył, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie właśnie wskutek pominięcia przez pracodawcę procedury zwolnień grupowych. Zgodnie bowiem z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości z 21 września 2017 r. sygn. akt C-149/16, ponieważ Szpital Specjalistyczny im[...] uznał, że w świetle trudności ekonomicznych, z którymi został skonfrontowany, zaistniała potrzeba dokonania zaproponowanych zmian w celu uniknięcia konieczności podjęcia decyzji mających bezpośrednio na celu zakończenie poszczególnych stosunków pracy, należało racjonalnie spodziewać się, że pewna liczba pracowników nie zaakceptuje zmiany swoich warunków pracy, i że w konsekwencji ich umowa o pracę zostanie rozwiązana. Trybunał wskazał, że skoro decyzja o doręczeniu wypowiedzeń zmieniających nieuchronnie pociągała za sobą dla Szpitala tę konsekwencję, że możliwe były zwolnienia grupowe, to na tym podmiocie spoczywał obowiązek rozpoczęcia procedury konsultacyjnej przewidzianej w art. 2 dyrektywy 98/59. Odnośnie kwestii, od którego momentu pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji przewidzianych w art. 2 dyrektywy 98/59 Trybunał wskazał, że ciężące na pracodawcy obowiązki konsultacji i zawiadomienia powstają przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umów o pracę.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżył pozwany w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. Naruszenie prawa materialnego, tj. art. 1 - 6 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 42 § 1 k.p., poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że znajdują one zastosowanie w ustalonym stanie faktycznym, podczas gdy z dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych nie wynika, aby zmiana warunków Regulaminu Wynagradzania w zakresie nagrody jubileuszowej jako nie stanowiącej istotnego elementu umowy o pracę spełniała przesłankę uzasadniającą zastosowanie procedury przewidzianej dla zwolnienia grupowego w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków

pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, bowiem w swojej istocie nie zmierzała ona do zakończenia stosunku pracy, a wręcz przeciwnie, jej celem było umożliwienie dalszego trwania zatrudnienia pomimo trudnej sytuacji pozwanego pracodawcy.

2. Naruszenie prawa materialnego, tj. art. 1 - 6 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 42 § 1 k.p., poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, iż znajdują one zastosowanie w ustalonym stanie faktycznym, podczas gdy z dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych nie wynika, aby w czasie zmiany warunków Regulaminu Wynagradzania doszło do ilości zwolnień wymienionych w art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, która to ilość przewidywałaby obowiązek konsultacyjny wskazany w art. 2 powyższej ustawy.

W związku z powyższym skarżący wnioskował o:

1. uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, stosownie do treści art. 398¹⁶ k.p.c. poprzez uwzględnienie apelacji i uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i oddalenie powództwa w całości;
2. ewentualnie, o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania;
3. przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania;
4. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;
2. oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku przyjęcia jej do rozpoznania;
3. zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku w części objętej skargą kasacyjną.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie tylko na tle aktualnie obowiązujących przepisów, ale także, poprzednio obowiązującej, ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw nie budziło wątpliwości stosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych w odniesieniu do zwolnień pracowników w następstwie odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego. Wskazywano w nim, 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. 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). Oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie wypowiedzenia zmieniającego, jeśli następuje „w ramach zwolnienia grupowego”, jest objęte przepisami ustawy o zwolnieniach grupowych, w tym art. 8, bowiem w tym przypadku nie ma znaczenia ocena, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy według przedstawionych wyżej kryteriów. Orzecznictwo Sądu Najwyższego nie rozstrzyga jednak w sposób kategoriyczny, że wszystkie rozwiązania stosunków pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego wchodzą w ramy „zwolnienia grupowego” i są uwzględniane w liczbach zwalnianych pracowników określonych w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (zob. także uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z 14 października 2015 r., III PZP 1/15, OSNP 2016 nr 5, poz. 60).

Pojęcie „zwolnienia grupowe” występuje w dyrektywie 98/59, a na sądzie krajowym spoczywa obowiązek prounijnej oraz zorientowanej na prawo unijne wykładni przepisów krajowego prawa materialnego. Oznacza to w niniejszej sprawie, że pojęciu „zwolnień grupowych” z ustawy o zwolnieniach grupowych należy nadać takie znaczenie, jakie ma ono w dyrektywie 98/59. 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.

W tym miejscu należy zauważyć, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 21 września 2017 r., Halina Socha i inni, C-149/16 (EU:C:2017:708) odnośnie do pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a dyrektywy 98/59, odwołując się do wyroku z 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14 (EU:C:2015:743, pkt 55), 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., M. C. i inni, C-429/16 (EU:C:2017:711) - odpowiednio w pkt 28 i 31. W powołanych wyrokach Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że: art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować 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) oraz (podobnie), że art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady nr 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych 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. Choć przywołane wyżej wyroki dotyczyły wprost obowiązku konsultacyjnego z art. 2 dyrektywy 98/59, 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 98/59, oznacza automatycznie nadanie zwolnieniom przymiotu zwolnień grupowych i odwrotnie).

Godzi się w związku z tym zauważyć, że w przywołanych wyrokach Trybunał podkreślił rozróżnienie pojęć „zwolnienie” i „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę” użytych odpowiednio w akapicie pierwszym i drugim art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/58, przy czym zwolnienia w ścisłym tego słowa znaczeniu (w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 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 98/59, co zostało wyjaśnione w powołanym wyroku 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 98/59, 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 akapit drugi dyrektywy 98/59 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 98/59. 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. Inaczej rzecz ujmując, wypowiedzenie zmieniające dokonane 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’.

Tak więc w myśl wykładni Trybunału, 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 98/59) wchodzi w ramy zwolnienia grupowego, o którym mowa w art. 1 dyrektywy 98/59, 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 98/59. 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.

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy należy podzielić pogląd wyrażony w orzecznictwie Sądu Najwyższego, 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 98/59, 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 mowy o zwolnieniu powodów w ramach zwolnień grupowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2019 r., I PK 196/18, OSNP 2020 nr 9, poz. 92).

W tym miejscu należy zauważyć, że Sądy *meriti* w ogóle nie uwzględniły powyższych okoliczności i nie poczyniły stosownych ustaleń w zakresie istotności i negatywnego wpływu wprowadzonych u pracodawcy zmian na sytuację pracowników, co miało znaczenie dla ustalenia, czy były to „zwolnienia”, czy też „inne formy zakończenia umowy o pracę”, jak również w zakresie ilości „zwolnień” oraz tego, czy ich liczba przekraczała pięć. Sądy ograniczyły się jedynie do ustalenia ilości zatrudnionych pracowników i ilości wręczonych wypowiedzeń zmieniających, wszakże bez dokonania oceny „jakościowej” wprowadzonych zmian i ich wpływu na sytuację pracowników. Powoduje to, że brak jest pełnej podstawy faktycznej, pozwalającej na prawidłową subsumcję prawa materialnego mającego zastosowanie w rozstrzygnięciu sporu. W pierwszej bowiem kolejności ustalić należy, czy wypowiedzenie zmieniające złożone powodce nastąpiły w ramach zwolnień grupowych (czy dotyczyły one niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy 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. Dopiero po

uzupełnieniu ustaleń faktycznych i rozważeniu przez Sąd wskazanych powyżej okoliczności możliwa będzie prawidłowa subsumpcja przepisów prawa materialnego.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.