

*Sygn. akt III Pa 6/14*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 26 maja 2014r.**

**Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>Przewodniczący:</b> | SSO Teresa Suchcicka  |
| <b>Sędziowie:</b>      | SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak<br>SSR del. do SO Monika Obrębska (spr.) |
| <b>Protokolant:</b>    | sekretarz sądowy Ewelina Asztemborska                                   |

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 maja 2014r. w O.**

**sprawy z powództwa A. O. i J. G.**

**przeciwko** Szpitalowi (...) Sp. z o. o. w P.

związane z wypowiedzeniem umownych warunków płacy

**na skutek apelacji** pozwanego

**od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce**

**z dnia 24 października 2013r. sygn. akt IV P 492/12**

**orzeka:**

1. oddala apelację;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powodów J. G. i A. O. kwoty po 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za II instancję.

*Sygn. akt III Pa 6/14*

## UZASADNIENIE

Powód A. O. w pozwie przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w P. wniósł o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, doręczonego w dniu 30.10.2012r. za bezskuteczne oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania wg norm przepisanych, zaś w razie gdyby umowa o pracę uległa rozwiązaniu o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Powód J. G. w pozwie przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w P. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków płacy dokonane pismem z dnia 05.11.2012r. i o przywrócenie do pracy

na dotychczasowych warunkach płacy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu wg norm przepisanych.

W odpowiedziach na pozwy pozwany wniósł o oddalenie powództw.

Wyrokiem z dnia 24 października 2013r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce przywrócił obu powodów do pracy w pozwanym Szpitalu (...) sp. z o.o. w P. na poprzednich warunkach płacy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powodów kwoty po 60 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie od października 2012r. do grudnia 2012r. SP ZOZ w P. zatrudniał 260 osób. We wskazanym okresie rozwiązano stosunek pracy z 13 osobami, w tym z 9 w drodze porozumienia stron, z 3 w drodze wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę oraz z 1 w wyniku wypowiedzenia zmieniającego – pracownik nie przyjął nowych warunków. Poza 1 osobą wypowiedzenia zmieniające otrzymało jeszcze 6 osób, które przyjęły nowe warunki płacy. Dotychczasowe warunki płacy w drodze porozumienia stron zmieniono w w/w okresie 142 pracownikom.

Sąd ustalił, że pismem z dnia 30.10.2012r. skierowanym do A. O., p.o. dyrektora SP ZOZ w P., reprezentujący SP ZOZ w P. wskazał, że na podstawie art. 42 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wypowiada A. O. umowę o pracę zawartą na czas określony w dniu 02.05.1980r., w części dotyczącej warunków płacy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, z zachowaniem 3 –miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 31.01.2013r. W dalszej treści pisma wskazano, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie warunków umów o pracę jest trudna sytuacja ekonomiczna i konieczność redukcji kosztów wynagrodzeń, wynikająca z potrzeby dostosowania struktury wynagrodzeń do aktualnej bardzo trudnej sytuacji ekonomicznej SP ZOZ w P.. A. O. zaproponowano po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 01.02.2013r. nowe warunki umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, tj. wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.200zł. brutto miesięcznie informując, że pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.

Sąd ustalił ponadto, że pismem z dnia 05.11.2012r. skierowanym do J. G., p.o. dyrektora SP ZOZ w P., reprezentujący SP ZOZ w P. wskazał, że na podstawie art. 42 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wypowiada J. G. umowę o pracę zawartą na czas określony w dniu 01.10.1978r. w części dotyczącej warunków płacy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, z zachowaniem 3 –miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 28.02.2013r. J. G. zaproponowano po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 01.03.2013r. nowe warunki umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, tj. wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.600zł. brutto miesięcznie informując, że pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.

Sąd ustalił ponadto, że z bilansu sporządzonego na dzień 31.12.2011r. wynika, iż strata netto SP ZOZ w P. na dzień 31.12.2011r. wynosiła 7.07.810,95 zł., podczas gdy na dzień 31.12.2010 r. wynosiła 2.328.758,72 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd uznał powództwa za zasadne, ale z innych powodów niż pierwotnie podniesiono w pozwach.

Sąd I instancji zważył, że powodowie podnosili, iż w dacie wręczenia im oświadczeń o wypowiedzeniu warunków płacy posiadali ukończone – A. O. 61 lat, zaś J. G. – 62 lata i odpowiedni staż pracowniczy, a zatem korzystają z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. Pozwany podniósł natomiast, że szczególna ochrona przewidziana w przepisach kodeksu pracy nie ma w tym przypadku zastosowania, zgodnie bowiem z przepisem art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych, do którego stosowania odsyła art. 10 ust.1 tej ustawy pracownikowi objętemu szczególną ochroną, w tym na podstawie art. 39 k.p. pracodawca może wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy. W toku niniejszego procesu pozwany nie kwestionował, iż powodowie znajdowali się w tzw. „okresie ochronnym”. Zgodnie z brzmieniem art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4

lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Sąd wskazał, że analiza danych wskazanych przez pozwanego w piśmie z dnia 18.03.2013 r. prowadzi do wniosku, że wypowiedzenie powodom warunków pracy i płacy nastąpiło przy zastosowaniu art. 10 ust. 1 tej ustawy (w ramach tzw. zwolnień indywidualnych), a nie w trybie zwolnień grupowych, dlatego też zgodnie z tym przepisem miały do powodów zastosowanie przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy.

Sąd wskazał, że kwestia warunków dopuszczalności wypowiedzenia warunków pracy i płacy była przedmiotem wyroku SN z dnia 20.03.2009r., I PK 185/08 (OSNCP 2010/21-22/259). W uzasadnieniu tegoż orzeczenia SN uznał, że z odpowiedniego zastosowania art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r. wynika, że pracodawca mógł wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy, przy czym należy przyjąć, że zastosowanie miało także przewidziane w art. 10 ust. 3 ustawy z 13 marca 2003 r. wymaganie wyrażone w zwrocie "nie jest możliwe dalsze zatrudnianie pracowników na dotychczasowych stanowiskach pracy" (zwrot taki występował w stanowiącym odpowiednik art. 10 ust. 3 dawnym przepisie art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm., oraz w jej art. 6 ust. 1 stanowiącym odpowiednik obecnego art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r., który zwrotem tym wszakże się nie posługuje) i przy założeniu, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód wypowiedzenia. Jakkolwiek w art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. brak jest zastrzeżenia, że wypowiedzenie zmieniające jest dopuszczalne pod warunkiem, iż "nie jest możliwe dalsze zatrudnienie pracowników na dotychczasowych stanowiskach pracy", to jednak należy przyjąć, że ograniczenie wyrażone w tym zwrocie ma zastosowanie do ogółu pracowników podlegających tzw. szczególnej ochronie. W ustawie z 13 marca 2003 r. (art. 10) pracownicy ci podzieleni zostali na dwie grupy, a mianowicie na tych, wobec których niedopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego (art. 5 ust. 5 tej ustawy), oraz pozostałych. Do tych ostatnich zastosowanie ma art. 10 ust. 3 ustawy z 13 marca 2003 r., jednakże należy przyjąć, że sformułowany w nim warunek - wyrażony w słowach "nie jest możliwe dalsze ich zatrudnienie na dotychczasowych stanowiskach pracy" - odnosi się również do pracowników szczególnie chronionych należących do pierwszej grupy, gdyż, po pierwsze, w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. stosuje się do nich "odpowiednio", a po drugie, w zakresie dopuszczalności zmiany ich warunków pracy i płacy nie mogą oni być gorzej traktowani niż pracownicy należący do drugiej grupy pracowników szczególnie chronionych, bo wprowadzone przez ustawodawcę zróżnicowanie oparte jest na ogólnym założeniu, iż pracownicy wymienieni w art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. zasługują na dalej idącą ochronę niż pozostali pracownicy korzystający ze szczególnej ochrony w zakresie rozwiązania stosunku pracy.

Sąd wskazał, że powyższa rozbieżność tj. większa ochrona innych pracowników szczególnie chronionych niż wskazanych w art. 5 ust. 5 w/w ustawy, była już wcześniej podnoszona w doktrynie (J. Stelina - Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika - Oficyna 2007, teza 39 do art. 10).

Z w/w przyczyn Sąd Rejonowy podzielił powyższe poglądy Sądu Najwyższego i uznając, iż nie zostały spełnione warunki do wypowiedzenia zmieniającego dotyczące zmiany stanowiska powodów – przyjął, że został naruszony przepis art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika i wypowiedzenia okazały się niezgodne z prawem.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanego, który zaskarżył go w całości, podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego tj. przepisów art. 10 ust. 1 - 3 w zw. art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez ich błędną wykładnię, a następnie (błędne) zastosowanie w stanie faktycznym sprawy oraz art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez jego zastosowanie i uwzględnienie powództwa.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że pozwana nie kwestionuje dokonanych ustaleń faktycznych Sądu I instancji, natomiast neguje prawidłowość przeprowadzonych rozważań prawnych, w tym dokonaną przez Sąd wykładnię przepisów art. 10 ust. 1 - 3 w zw. z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i dokonany w jej następstwie akt subsumcji.

Zgodnie z art. 5 ust. 5 ustawy, do którego stosowania odsyła art. 10 ust. 1, w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 Kodeksu pracy. W apelacji podniesiono, że w obecnej redakcji przepisu art. 10 ust. 1 ustawy do zwolnień tych stosuje się wyłącznie przepisy dotyczące szczególnej ochrony przed zwolnieniami, określonej w art. 5 ust. 3-7, oraz wypłaty odprawy (art. 8 ustawy). Na uzasadnienie swojego stanowiska pełnomocnik przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2006 r. (sygn. akt II PK 287/05), w uzasadnieniu którego Sąd Najwyższy stwierdził, że „przepis art. 10 ust. 1 ustawy, poprzez odesłanie do przepisów art. 5 ust. 3-7 i art. 8 - określa takie same warunki odpowiednio dostosowane do sytuacji indywidualnych, które upodobią się w ten sposób do regulacji zwolnień grupowych. Oczywiście nie są to sytuacje identyczne i trzeba pamiętać o ograniczonym, a nawet w pewnym stopniu wyjątkowym charakterze zezwolenia na wykorzystanie regulacji grupowych zwolnień do spraw indywidualnych. Chodzi tu - zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 ustawy - o wystąpienie konieczności i o wyłączność przyczyn niedotyczących pracownika. Pamiętając o tych kwestiach, trzeba przyjąć wskazane w art. 10 ust. 1 ustawy odesłanie, tak jak je ustawodawca określił. Dla rozpatrywanego przypadku istotne jest, że odesłanie to obejmuje regulacje z art. 5 ust. 5, w tym tę z jego pkt 4 dotyczącą pracowników, takich jak powód, będących członkami zakładowej organizacji związkowej upoważnionymi do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Wobec tych pracowników, dlatego, że znajdują się oni, tak jak powód, w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy. Jest to zatem regulacja potwierdzająca określonym pracownikom ochronę ich stosunku pracy, potwierdzająca tym właśnie pracownikom, wymienionym w art. 5 ust. 5 ustawy, przysługujący im z mocy odrębnych przepisów zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy. Z drugiej jednak strony art. 5 ust. 5 ustawy zawiera w stosunku do wymienionych w tym przepisie pracowników, także takich jak powód, wyraźne zezwolenie na wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy. Regulacja ta, o czym była mowa wyżej, podlega odpowiedniemu zastosowaniu do sytuacji indywidualnych, przy spełnieniu dodatkowych warunków określonych w art. 10 ust. 1 ustawy. Inaczej mówiąc stan faktyczny rozpatrywanej sprawy podlega przepisowi art. 5 ust. 5 za pośrednictwem art. 10 ust. 1 ustawy. Nie zachodziła natomiast - wbrew zaskarżonemu wyrokowi, a także wbrew kasacji - podstawa do zastosowania art. 10 ust. 3 a w konsekwencji także art. 10 ust. 2 ustawy. Te ostatnie bowiem przepisy mają osobny w porównaniu z art. 10 ust. 1 ustawy zakres podmiotowy. Ich regulacje nie obejmują pracowników, o których postanowiono już w art. 10 ust. 1. nie obejmują więc tych pracowników podlegających, tak jak powód, szczególnej ochronie, o których jest mowa w art. 5 ust. 5. Ale innych pracowników, "których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Jeżeli zatem w art. 10 ust. 3 ustawy znajduje się określenie przesłanek dopuszczalności wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, to chodzi wprawdzie o pracowników, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, ale nie mogą to być pracownicy, o których mowa w art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy. Do pracowników, których dotyczą przepisy art. 10 ust. 2 i ust. 3 ustawy należą na przykład lekarze pełniący funkcję z wyboru w organach izb lekarskich (por. art. 18 ustawy z 17 maja 1989 r. o izbach lekarskich, Dz.U. Nr 30, poz. 158 ze zm.). W konsekwencji błędnej wykładni poszczególnych ustępów art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. Sąd drugiej instancji zastosował w sprawie niewłaściwe przepisy i w ten sposób błędnie uznał niedopuszczalność wypowiedzenia warunków pracy powodowi, chociaż przyjętego zakazu nie zawierają w tym zakresie odpowiednie do stanu faktycznego sprawy przepisy art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy”.

W dalszej części apelacji podniesiono, że powyższy pogląd Sądu Najwyższego znajduje potwierdzenie w doktrynie. W komentarzu do art. 10 przedmiotowej ustawy autorstwa J. S. (LEX, pkt 39 komentarza) stwierdzono, iż „(...) w odniesieniu do pracowników, o których mowa w art. 5 ust. 5 ustawy, uchylono w ogóle ochronę przez wypowiedzeniem

zmieniającym. I wreszcie wobec pracowników podlegających ochronie, a nie wymienionych w art. 5 ust. 5 ustawy, zasady wypowiedzeń zmieniających uregulowano w art. 10 ust. 3. Oznacza to, że pracodawca może wypowiedzieć im warunki pracy lub płacy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli nie jest możliwe dalsze ich zatrudnienie na dotychczasowych stanowiskach pracy”. W doktrynie podkreśla się, że regulacja zawarta w art. 10 ustawy ma charakter szczególny, nie może więc być rozszerzająco interpretowana, a regulacje przyjęte w art. 10 ust. 2, ukierunkowane na ochronę stosunku pracy, dzielą pracowników objętych ochroną na trzy kategorie, w których pracowników wymienionych w art. 5 ust. 5 wyraźnie oddzielono od kategorii pracowników, wobec których dopuszczalne jest wypowiedzenie warunków pracy lub płacy, jeżeli nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy (por. Komentarz do ustawy pod red. Krzysztofa Barana, stan prawny 2010 r., pkt 1.4. i 2.1., LEX).

W dalszej części uzasadnienia apelacji wskazano, że w powołanym przez Sąd I instancji wyroku z dnia 20 marca 2009 r. (sygn. akt I PK 185/08) Sąd Najwyższy posłużył się najswobodniejszą z możliwych metod wykładni tj. rozszerzającą wykładnią funkcjonalną. Nie można w tym miejscu pominąć, że w uzasadnieniu wyżej wymienionego orzeczenia Sąd Najwyższy jednocześnie stwierdził, iż ustawodawca w art. 5 ust. 5 ustawy nie zamieścił analogicznej regulacji jak w art. 10 ust. 3, co potwierdza tezę, że w przypadku wypowiedzeń pracownikom szczególnie chronionym norma zawarta w przepisie art. 10 ust. 3 nie ma zastosowania. W art. 10 ustawy pracownicy podzieleni zostali na dwie grupy, a mianowicie tych, wobec których niedopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego (art. 5 ust. 5 tej ustawy) oraz pozostałych. Tylko do tych ostatnich zastosowanie ma przepis art. 10 ust. 3. Za stanowiskiem pozwanej przemawia przede wszystkim wykładnia językowa przepisów art. 10 ust. 1-3 i art. 5 ust. 5, na której wobec jasności i precyzji przepisów należy poprzestać, a także zmiana brzmienia przepisów dotycząca przedmiotowej kwestii w stosunku do poprzednio obowiązującego stanu prawnego, co należy traktować jako świadomy zamiar ustawodawcy, a nie przypadek. Skoro przy interpretacji tekstu prawnego przyjmuje się założenie, że ustawodawca jest racjonalny, to skoro w art. 10 ust. 2 ustawy mowa jest wyłącznie o pracownikach, wobec których możliwe jest wypowiedzenie umowy w ramach grupowego zwolnienia, a pracownicy, o których mowa w art. 5 ust. 5 do tej kategorii nie należą, to nie ma do nich również zastosowania art. 10 ust. 3, odsyłający do ust. 2 w art. 10. W ocenie pozwanej brak też logicznego i aksjologicznego uzasadnienia dla pozbawienia pracodawcy możliwości zmiany warunków pracy lub płacy pracownikom, o których mowa w art. 39 k.p., przy dokonywaniu tzw. zwolnień indywidualnych na takich samych zasadach jak w przypadku zwolnień grupowych. W obu przypadkach przyczyna dokonywanych wypowiedzeń jest przecież identyczna i nie leży po stronie pracownika.

Wskazując na powyższe zarzuty, pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództw J. G. i A. O. i zasądzenie od nich na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed sądem I i II instancji.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja jest niezasadna i nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Okręgowy podziela w pełni ocenę prawną dokonaną w przedmiotowej sprawie przez Sąd I instancji, uznając tym samym zarzuty podniesione w apelacji za bezzasadne.

W pierwszej kolejności podnieść należy, że strona pozwana nie kwestionowała dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, które były poza sporem. Zanegowała jedynie dokonaną przez Sąd I instancji wykładnię przepisów art. 10 ust. 1 - 3 w zw. z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Przypomnieć należy, że zgodnie z brzmieniem art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. W toku niniejszego procesu strona pozwana nie kwestionowała, iż powodowie znajdowali się w tzw. „okresie ochronnym”, określonym w cyt. wyżej art. 39 k.p.

Zgodnie z art. 5 ust. 5pkt. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w okresie objęcia szczególną ochroną przed

wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 i 177 Kodeksu pracy.

Stosownie do art. 10 ust.1 cyt. Ustawy przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Stosownie do ust. 2 cyt. przepisu, w przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

Stosownie natomiast do art. 10 ust. 3 cyt. wyżej ustawy pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

Sąd Okręgowy nie podzielił wykładni cyt. wyżej przepisów dokonanej w przedmiotowej sprawie przez stronę pozwaną, która wywodziła, że wobec jasności i precyzji przepisów należy poprzestać przede wszystkim na ich wykładni językowej. Zdaniem Sądu nie do przyjęcia jest ściśle literalna (gramatyczna) wykładania prezentowana przez stronę pozwaną, zgodnie z którą, skoro w art. 10 ust. 2 ustawy mowa jest wyłącznie o pracownikach, wobec których możliwe jest wypowiedzenie umowy w ramach grupowego zwolnienia, a pracownicy, o których mowa w art. 5 ust. 5 do tej kategorii nie należą, to nie ma do nich również zastosowania art. 10 ust. 3, odsyłający do ust. 2 w art. 10.

W przekonaniu Sądu Okręgowego, wbrew stanowisku apelującego, w żadnym razie nie można przyjąć, że wskazane wyżej przepisy są jasne i precyzyjne. Podkreślić należy, że na niekonsekwencję i nieprecyzyjność ustawodawcy w zakresie literalnej redakcji omawianych przepisów wskazują komentatorzy (vide np. przywoływany w apelacji Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika autorstwa Jakuba Steliny - Oficyna 2007, teza 39 do art. 10).

Zdaniem Sądu Okręgowego właściwej interpretacji cyt. przepisów dokonał Sąd Rejonowy, przywołując na uzasadnienie swego stanowiska, pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.03.2009r., wydanym w sprawie I PK 185/08, OSNP 2010/21-22/259), w którym Sąd Najwyższy stwierdził jednoznacznie, że prawidłowość wypowiedzenia warunków pracy i płacy umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracownikowi szczególnie chronionemu (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników), zależy od tego, czy istnieje sytuacja, w której „nie jest możliwe zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku”. W uzasadnieniu przedmiotowego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że jakkolwiek w art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. brak jest zastrzeżenia, że wypowiedzenie zmieniające jest dopuszczalne pod warunkiem, iż „nie jest możliwe dalsze zatrudnienie pracowników na dotychczasowych stanowiskach pracy”, to jednak należy przyjąć, że ograniczenie wyrażone w tym zwrocie ma zastosowanie do ogółu pracowników podlegających tzw. szczególnej ochronie. Sąd Najwyższy wskazał, że w ustawie z 13 marca 2003 r. (art. 10) pracownicy ci podzieleni zostali na dwie grupy, a mianowicie na tych, wobec których niedopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego (art. 5 ust. 5 tej ustawy), oraz pozostałych. Do tych ostatnich zastosowanie ma art. 10 ust. 3 ustawy z 13 marca 2003 r., jednakże, w przekonaniu Sądu Najwyższego, należy przyjąć, że sformułowany w nim warunek - wyrażony w słowach „nie jest możliwe dalsze ich zatrudnienie na dotychczasowych stanowiskach pracy” - odnosi się również do pracowników szczególnie chronionych należących do pierwszej grupy, gdyż, po pierwsze, w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. stosuje się do nich „odpowiednio”, a po drugie, w zakresie dopuszczalności zmiany ich warunków pracy i płacy nie mogą oni być gorzej traktowani niż pracownicy

należący do drugiej grupy pracowników szczególnie chronionych, bo wprowadzone przez ustawodawcę zróżnicowanie oparte jest na ogólnym założeniu, iż pracownicy wymienieni w art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. zasługują na dalej idącą ochronę niż pozostali pracownicy korzystający ze szczególnej ochrony w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Powyższy pogląd, Sąd Okręgowy orzekający w przedmiotowej sprawie w pełni podziela i aprobuje. Nie ma bowiem żadnego racjonalnego uzasadnienia większa ochrona innych pracowników szczególnie chronionych, niż tych wskazanych w art. 5 ust. 5.

Reasumując powyższe, skoro w przedmiotowej sprawie poza sporem było, że nie zostały spełnione warunki wypowiedzenia zmieniającego dotyczące zmiany dotychczasowych stanowisk pracy powodów, dokonane wypowiedzenia słusznie należało uznać za niezgodne z prawem i tym samym istniała podstawa do orzeczenia zgodnie z żądaniami powodów na podstawie art. 45 k.p. w zw. z art. 42 k.p.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa prawnego Sąd orzekł w oparciu o art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i § 13 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.