

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 maja 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa K. K. (1), K. B., M. T., A. K., M. M., B. W. (1), S. G., K. K. (2), L. Ś. (1), I. J., K. L., M. K. przeciwko II Szpitalowi Miejskiemu im. (...) L. R. w Ł. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, umorzył postępowanie w stosunku do K. K. (2) i I. J. (punkt 1), oddalił powództwa w pozostałym zakresie (punkt 2) i nie obciążył K. K. (1), K. B., M. T., A. K., M. M., B. W. (1), S. G., L. Ś. (1), K. L., M. K. kosztami procesu (punkt 3).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

Powódki są pracownikami pozwanego II Szpitala Miejskiego im. dr L. R. (2) w Ł., zatrudnionymi na podstawie umów o pracę na czas nie określony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zarządzeniem nr (...) z 11 marca 2013 r. dyrektor pozwanego podjął działania mające na celu osiągnięcie oszczędności, w związku z koniecznością przygotowania programu restrukturyzacyjnego. Powołano zespół ds. przeprowadzenia restrukturyzacji. Wskazano na obniżenie kosztów utrzymania czystości i porządku obiektów i pomieszczeń, obniżenie kosztów działalności laboratorium diagnostycznego, zatrudnienia położnych w Oddziale Neonatologicznym, kosztów zatrudnienia położnych i pielęgniarek, proponowano dodatkowe działania oszczędnościowe.

Pozwany powołał Pełnomocnika Dyrektora ds. Restrukturyzacji Szpitala, na okres od 1 grudnia 2013 r. do 30 marca 2014 r.

W dniu 12 grudnia 2013 odbyło się spotkanie Dyrektora i Pełnomocnika z kadrą zarządzającą, przedstawicielami związków zawodowych, i pracownikami. Przedstawiono sytuację ekonomiczną Szpitala oraz propozycję obniżenia wynagrodzeń wszystkim pracownikom o 18 %. Sytuacja finansowa pozwanego była znana pracownikom.

Pismem z dnia 13 grudnia 2013 roku Urząd Miasta Ł. przekazał pozwanemu polecenie restrukturyzacji kosztów działalności poprzez analizę stanu zatrudnienia i wynagradzania personelu. W ramach restrukturyzacji należało rozważyć możliwość zmniejszenia liczby zatrudnionych osób lub wartości wynagrodzeń. Dokonując wyboru sposobu zmniejszenia kosztów należy wziąć pod uwagę aspekt zabezpieczenia bezpieczeństwa pacjentów, z tego względu wskazane wydaje się drugie rozwiązanie.

W dniu 23 grudnia 2013 odbyło się spotkanie Dyrektora i Pełnomocnika z kadrą zarządzającą, przedstawicielami związków zawodowych, i pracownikami. Ponownie przedstawiono sytuację ekonomiczną Szpitala oraz propozycję obniżenia wynagrodzeń wszystkim pracownikom o 15 %. Podniesiono kwestię konieczności wręczenia wypowiedzeń zmieniających w styczniu 2014 r. Dyrekcja pozwanego prowadziła korespondencję ze związkami zawodowymi w zakresie planów restrukturyzacji. Przekazywano im bilanse, opinie biegłych księgowych. Został sporządzony plan restrukturyzacji płac i zatrudnienia. W dniu 8 stycznia 2014 r. dyrektor pozwanego sporządził Sprawozdanie z działań restrukturyzacyjnych zrealizowanych w okresie od dnia 1 grudnia 2013 r.

W roku 2013 r. Szpitalowi brakowało miesięcznie na poziomie 100.000,00 zł do zbilansowania kosztów działalności. Brak zbilansowania oznaczał konieczność likwidacji Szpitala, bez możliwości przekształcenia w spółkę prawa handlowego. Na koniec 2012 r. pozwany szpital wykazał stratę netto 1.109.954,41 zł. W 2013 r. przez pół roku nie były płacone składki na ubezpieczenie społeczne, konieczne było zaciągnięcie pożyczki na spłatę zobowiązań.

Część pracowników zgodziła się na obniżenie wynagrodzeń w drodze porozumienia stron. W tym zakresie było kierowane zapytanie do wszystkich pracowników. W przypadku obniżenia poziomu zatrudnienia pozwany nie spełniłby niektórych warunków kontraktu zawartego z Narodowym Funduszem Zdrowia. Celem pozwanego nie była likwidacja stanowisk pracy, a utrzymanie szpitala w stanie bieżącym i realne obniżenie kosztów wynagrodzenia o około 74 tysiące miesięcznie.

W styczniu 2014 r. pozwany wypowiedział powódkom warunki umów o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał konieczność przeprowadzenia restrukturyzacji kosztów osobowych w Szpitalu, podyktowaną trudną sytuacją finansową pracodawcy. Wskazał, że restrukturyzacja prowadzona jest zgodnie z poleceniem podmiotu tworzącego (Miasto Ł.). Celem restrukturyzacji jest doprowadzenie do zbilansowania finansów Szpitala i tym samym zapobieżenie postawieniu go w stan likwidacji, co skutkować może zakończeniem prowadzonej działalności leczniczej. Analiza strony przychodowej i strony kosztowej przeprowadzona w III kwartale 2013r. wykazała, że koszty działalności przewyższają przychody o ok. 20%. Pozwany podkreślił iż bardzo niekorzystnie kształtuje się wskaźnik udziału procentowego kosztów osobowych w strukturze ogólnej – wynosi ponad 70%. Niezbędne są intensywne działania ograniczające wydatki. Jednym z kierunków działań jest zmniejszenie wydatków na fundusz płac o około 15%. Kierunek ten wiąże się z koniecznością wręczenia pracownikom wypowiedzeń zmieniających.

Po upływie okresów wypowiedzenia pozwany zaproponował powódkom obniżone wynagrodzenie za pracę przez czas określony – do 1 lutego 2015 roku. Pozostałe warunki nie ulegają zmianie.

Wypowiedzenie warunków płacy otrzymali wszyscy pracownicy Szpitala, z wyjątkiem tych, którzy zgodzili się na obniżenie w trybie porozumienia, oraz jednego pracownika, któremu cofnięto wypowiedzenie ze względu na sytuację rodzinną. Jedna osoba odmówiła przyjęcia zaproponowanych w drodze wypowiedzenia nowych warunków. Jedna osoba zwróciła się z prośbą o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z dniem 1 stycznia 2014 r, której stosunek pracy rozwiązał się z upływem okresu wypowiedzenia, jedna z osób otrzymała wypowiedzenie zmieniające i tego samego dnia złożyła podanie z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron z dniem 31 stycznia 2014 r. Zaproponowane wynagrodzenie zdaniem tych pracowników było zbyt niskie, nieadekwatne do nałożonych obowiązków. Poza tym zaczęła się robić nieprzyjemna atmosfera w pracy z uwagi na napięcie między personelem lekarskim i średnim. Pracują aktualnie w innych miejscach, bądź prowadzą własną działalność.

W oparciu o powołany stan faktyczny Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w stosunku do powódek K. K. (2) i I. J. w związku z cofnięciem przez nie pozwu i wyrażeniem zgody na powyższe, na podstawie art. 355 § 1 k.p.c, w zw. z art. 203 § 1, 4 k.p.c i art. 469 k.p.c., zaś w stosunku do pozostałych powódek uznał ich roszczenia za niezasadne.

Zdaniem Sądu Rejonowego przesądzają o tym dwie okoliczności – pierwsza, iż przyczyna wskazana przez Szpital jest prawdziwa i sformułowana w sposób konkretny, oraz druga – iż pozwany nie miał obowiązku zastosować ustawowej procedury zwolnień grupowych w sprawie.

Jak podkreślił Sąd I instancji zgodnie z art. 42 § 1 kp w zw. z art. 45 § 1 kp – wypowiedzenie warunków umowy zawartej na czas nieokreślony musi być przez pracodawcę uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia – tak samo jak w przypadku wypowiedzenia definitywnego, winna być prawdziwa i konkretna. Pełnomocnik powódek wskazał w uzasadnieniu pozwów, iż pozwany podał uzasadnienie ogólnikowe i niezrozumiałe, posługując się sformułowaniem o „racjonalizacji zatrudnienia” i „zmianach organizacyjnych”. W ocenie Sądu I instancji uzasadnienie pozwu pomija całość przyczyny, jaka podana została w treści pism o wypowiedzeniu warunków tj. konieczność przeprowadzenia restrukturyzacji kosztów osobowych w Szpitalu, podyktowana trudną sytuacją finansową pracodawcy. Restrukturyzacja prowadzona jest zgodnie z poleceniem podmiotu tworzącego (Miasto Ł.). Celem restrukturyzacji jest doprowadzenie do zbilansowania finansów Szpitala i tym samym zapobieżenie postawieniu go w stan likwidacji, co skutkować może zakończeniem prowadzonej działalności leczniczej. Analiza strony przychodowej i strony kosztowej przeprowadzona

w III kwartale 2013r. wykazała, że koszty działalności przewyższają przychody o ok. 20%. Bardzo niekorzystnie kształtuje się wskaźnik udziału procentowego kosztów osobowych w strukturze ogólnej – wynosi ponad 70%. Niezbędne są intensywne działania ograniczające wydatki. Jednym z kierunków działań jest zmniejszenie wydatków na fundusz płac o około 15%. Kierunek ten wiąże się z koniecznością wręczenia pracownikom wypowiedzeń zmieniających.

Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyna ta jest skonkretyzowana w sposób dostateczny, bowiem wskazuje okoliczności i motywy przeprowadzenia restrukturyzacji, a nadto wskazuje istnienie zbyt wysokich kosztów działalności Szpitala i zagrożenie likwidacją w przypadku braku działań. Sąd I instancji wywiódł, iż informacje podane w przyczynie wypowiedzenia zostały przez pozwanego ustalone w toku prowadzonej analizy kosztów działalności, oraz w wyniku działań powołanego zespołu ds. restrukturyzacji i pełnomocnika dyrektora Szpitala. Pracownicy byli informowani o sytuacji Szpitala, przy tym zarówno mieli możliwość osobistego uczestniczenia w spotkaniach z dyrekcją w tej sprawie, jak i informowani byli przedstawiciele związków zawodowych działających w Szpitalu. Część pracowników zgodziła się w drodze porozumień na czasowe obniżenie wynagrodzeń – co wskazuje, iż wiedza o restrukturyzacji i zbyt wysokich kosztach działalności Szpitala była powszechna. Sąd podkreślił, że także z zeznań powódki B. W. wynika, że sytuacja finansowa była znana, z tym, że „nie do końca”, bo były podawane różne kwoty i były „zawirowania” od kilku lat, natomiast powódka nie zaprzeczyła, że sytuacja finansowa była trudna. Także przesłuchiwana na wniosek powódek świadek U. A. wskazała, że było głośno na terenie szpitala o konieczności obniżenia pensji.

Tym samym, w ocenie Sądu Rejonowego, zarzut, iż wypowiedzenie jest ogólnikowe lub niezrozumiałe dla powódek jest bezpodstawny i niczym nie poparty.

W kwestii zarzutu niezastosowania trybu zwolnień grupowych, Sąd uznał, iż zarzut ten również nie jest zasadny. Zgodnie z art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003.90.844 ze zm.), przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
 - 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
 - 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników
- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. Jak podkreślił Sąd, ustawa w kolejnych przepisach formułuje procedurę dokonywania zwolnień w trybie grupowym. Art. 2. ust. 1-7 stanowi, iż pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Konsultacja, o której mowa w ust. 1, dotyczy w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników. Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości. Pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom

związkowym informację, o których mowa w ust. 3, w terminie umożliwiającym tym organizacjom zgłoszenie w ramach konsultacji propozycji dotyczących spraw określonych w ust. 2. W trakcie konsultacji pracodawca jest obowiązany przekazać zakładowym organizacjom związkowym także inne niż określone w ust. 3 informacje, jeżeli mogą one mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz treść porozumienia, o którym mowa w art. 3. Pracodawca przekazuje na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy informacje, o których mowa w ust. 3, z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, uprawnienia tych organizacji w zakresie wynikającym z ust. 1-5 przysługują przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

W dalszej części uzasadnienia Sąd powołał się na art. 3 ust. 1 – 5, stanowiący, że w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 3, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie. W porozumieniu, o którym mowa w ust. 1, określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy. Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia zgodnie z ust. 1 i 3, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Na mocy art. 4 ust. 1-2 pracodawca - po zawarciu porozumienia, a w razie niezawarcia porozumienia po spełnieniu obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5 - zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Kopię zawiadomienia, o którym mowa w ust. 1, pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym. Zakładowe organizacje związkowe mogą przedstawić właściwemu powiatowemu urzędowi pracy swoją opinię w sprawie grupowego zwolnienia.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego – powoływanym przez pełnomocników obu stron – wyrażono dwa odmienne poglądy co do tego, czy procedura określona w art. 2-4 ustawy znajduje zastosowanie w przypadku, gdy pracodawca dokuje wypowiedzeń warunków pracy i płacy. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r. (III BP 5/07 OSNP 2009/13-14/188) wyrażono pogląd, iż ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.). Dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, mimo niezawarcia porozumienia lub niewydania regulaminu, o których mowa w art. 3 tej ustawy, uzasadnia roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. Sąd Najwyższy argumentował, iż obowiązek przestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących trybu postępowania przewidzianego w art. 2-4 ustawy o grupowych zwolnieniach nie tylko w razie wypowiedzeń definitywnych, ale także w przypadku wypowiedzeń zmieniających, wynika z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 lit. b akapit drugi dyrektywy 98/59. Przepis art. 42 § 1 k.p. nakazuje odpowiednie stosowanie do wypowiedzenia zmieniającego przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wbrew pogładowi w tamtej sprawie, stosowanie ustawy o grupowych zwolnieniach do wypowiedzeń zmieniających nie jest rozszerzającą wykładnią przepisu art. 42 § 1 k.p. Nie budziło wątpliwości w orzecznictwie stosowanie ustawy o grupowych zwolnieniach w odniesieniu do zwolnień pracowników w następstwie wypowiedzenia zmieniającego w trybie indywidualnym na podstawie art. 10 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Dyskusyjną kwestią było tylko zagadnienie,

kiedy wypowiedzenie zmieniające jest wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy, od czego były uzależnione uprawnienia pracownika przysługujące zarówno na podstawie ustawy z 1989 r., jak i obecnie obowiązującej. Za poglądem przyjętym przez Sąd Najwyższy przemawia także obowiązek sądów stosowania wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem wspólnotowym. W art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 jest mowa o "innych formach wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy". Złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmie propozycji. Bez wątplenia to rozwiązanie stosunku pracy następuje nie z inicjatywy pracownika, lecz pracodawcy, gdyż to on złożył oświadczenie woli, którego celem głównym na ogół jest co prawda zmiana treści stosunku pracy, ale zawsze może ono prowadzić do ustania stosunku pracy. Skoro rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy podlega ustawie o grupowych zwolnieniach (art. 1 ust. 2), to tym bardziej należy ją stosować do wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd I instancji nie podzielił powyższego poglądu, gdyż uznał, że nie znajduje on oparcia ani w przepisach cytowanej ustawy z 13 marca 2003 r., ani w brzmieniu przepisów powołanej dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 03, s. 327). Wskazał, iż sam fakt, że zasadą jest wykładnia zgodna z prawem wspólnotowym, nie daje podstaw do rozszerzania wykładni dyrektywy poza jej normatywną treść. Należy bowiem wskazać, iż dyrektywa – w całej swojej treści, włącznie z preambułą, wiąże ochronny charakter przewidzianych w niej procedur z samym skutkiem, w postaci rozwiązania stosunków pracy, ujmowanego w dyrektywie szeroko (dyrektywa posługuje się także sformułowaniem o wygaśnięciu). Preambuła stanowi o złagodzeniu skutków zwolnień dla pracowników (3), a nadto, iż dla obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w definicji zwolnień grupowych w rozumieniu niniejszej dyrektywy, ze zwolnieniami należy utożsamiać inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć (8). Należy również postanowić, że niniejszą dyrektywę stosuje się w zasadzie również do zwolnień grupowych wynikających z faktu zaprzestania działalności przez przedsiębiorstwo w wyniku decyzji sądowej (9).

Sąd Rejonowy podkreślił, że w artykule 1 dyrektywa stanowi, iż 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 dalszej części dyrektywa posługuje się w kolejnych artykułach sformułowaniem o zamiarze dokonania zwolnień grupowych lub zamiarze zwolnień grupowych (artykuł 2, artykuł 3), zamiarze zwolnień grupowych związanych z zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa w rezultacie decyzji sądowej (artykuł 3, artykuł 4).

W ocenie Sądu I instancji normatywna treść dyrektywy łączy więc obowiązek zachowania procedur w niej przewidzianych ze zdarzeniem w postaci rozwiązania (wygaśnięcia), tj. ogólnie - ustania stosunku pracy. Tego dotyczyć ma zamiar pracodawcy, temu służy procedura, do której zachowania obowiązany jest pracodawca. Nieuprawniona zaś, w ocenie Sądu I instancji, jest wykładnia, iż ze sformułowania o innych formach wygaśnięcia umowy o pracę wywieść można stosowanie dyrektywy także wtedy, gdy nie jest zamiarem pracodawcy rozwiązanie stosunków pracy. Cel dyrektywy, to objęcie jej postanowieniami zwolnień – bez względu na postać prawną ustania stosunku pracy (tj. samego skutku – rozwiązanie, wygaśnięcie). Nie daje to jednak podstaw do przyjęcia, iż procedura ma być stosowana, gdy pracodawca nie zamierza rozwiązać stosunków pracy (nie zmierza do ich ustania), a chce jedynie – zgodnie z oświadczeniem woli, które składa – zmienić treść łączących go stosunków pracy, zaś z postępowania dowodowego wynika, iż jest to jego rzeczywisty zamiar, nie podyktowany chęcią obejścia przepisów o wypowiedzeniu definitywnym. Trudno racjonalnie wywieść, czemu miałyby służyć stosowanie procedury przewidzianej w dyrektywie (i ustawie), jeśli pracodawca właśnie po to, by zachować określony poziom zatrudnienia, zmienia wszystkim pracownikom treść stosunków pracy. W takiej sytuacji nie można jego zamiaru, ocenianego z momentu, gdy dokonuje czynności prawnej w postaci wypowiedzenia, traktować jako pozornego. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy możliwość wykonywania działalności zależy – nie tylko faktycznie, ale wg wymogów prawnych – od utrzymania poziomu zatrudnienia.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że z taką sytuacją mamy do czynienia w sprawie. Szpital nie może ograniczyć poziomu zatrudnienia personelu medycznego (pracowników medycznych) poniżej poziomu, który

uniemożliwi wykonanie kontraktu zawartego z Narodowym Funduszem Zdrowia. Odpowiedni poziom zatrudnienia jest warunkiem sine qua non działalności Szpitala. Nie jest więc zamiarem pracodawcy doprowadzenie do ustania (rozwiązania, wygaśnięcia – w rozumieniu dyrektywy) istniejących stosunków pracy. Pracodawca dokonuje więc czynności prawnej, której cel pozostaje w zgodzie z jego faktycznym interesem – wypowiada warunki zatrudnienia, chcąc kontynuować działalność. Sąd Najwyższy pominął ten aspekt dokonując wykładni przepisów dyrektywy, nieadekwatnie argumentując, iż o objęciu procedurą zwolnień grupowych wypowiedzeń dokonanych na podstawie art. 42 kp, decyduje zasada wykładni przepisów zgodnej z prawem wspólnotowym, a następnie bezpodstawnie przyjmując, iż inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, to rozwiązanie umowy w związku z wypowiedzeniem z art. 42 kp. Poglądu tego Sąd Najwyższy w żaden sposób nie uzasadnił. Wskazał natomiast, iż skoro rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy podlega ustawie o grupowych zwolnieniach (art. 1 ust. 2), to tym bardziej należy ją stosować do wypowiedzenia zmieniającego. W ocenie Sądu I instancji jest odwrotnie – porozumienie stron jest objęte procedurą zwolnień grupowych, bo jego skutek jest znany stronom i pewny. Oświadczenia woli stron porozumienia zmierzają wyłącznie do jednego celu – rozwiązania stosunku pracy. Nie jest tak w przypadku zamiaru jedynie przekształcenia treści tego stosunku przez pracodawcę.

Z tych przyczyn Sąd Rejonowy przychylił się do poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 30 września 2011 r. (III PK 14/11, OSNP 2012/21-22/256), iż z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy "koniecznością". Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków (co stanowi współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę), to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy.

W związku z powyższym Sąd I instancji oddalił powództwa. O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc, ze względu na fakt, iż wypowiedzenia dotyczą obniżenia części płacowej stosunków pracy powódek, nadto z uwagi na subiektywne przekonanie powódek o zasadności powództwa.

Powyższe orzeczenie zostało zaskarżone przez stronę pozwaną w części oddalającej powództwo w stosunku do powódek: L. Ś. (2). M. M., B. W. (1), S. G., K. B., K. L., A. K., M. K., M. T., K. K. (1).

Zaskarżonemu wyrokowi apelujący zarzucił:

I. Nie rozpoznanie istoty sprawy, co przejawia się w zaniechaniu dokonania jakichkolwiek samodzielnych rozważań przez Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę; według odwołującego załączony do apelacji dowód pozwala na twierdzenie, że Sąd w ogóle zaniechał samodzielnej oceny dowodów i rozważań - a zatem istota sprawy w ogóle nie została przez Sąd w niniejszym postępowaniu rozpoznawana.

II. Naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 45 § 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i art. 6 ust 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzonej w R. dnia 4 listopada 1950 r., które nakładają na Sąd rozpoznający sprawę obowiązek samodzielnego i niezależnego procedowania na wszystkich etapach, niezawisłego i niezależnego rozpoznania istoty sprawy (w tym przedstawienia podstawy prawnej wyroku i sporządzenia uzasadnienia - które powinno zawierać własne rozważania w tym zakresie), podczas, gdy uzasadnienie wyroku przedstawione w przedmiotowej sprawie w znacznej części (obejmującej ocenę dowodów i rozważania Sądu) jest identyczna („słowo w słowo”) jak w sprawie rozpoznanej wcześniej przez Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygn. akt: XP 64/14 (sprawa rozpoznana w innym składzie orzekającym), co wskazuje, że Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę nie rozstrzygał sprawy niezależnie, a dokładniej - w ogóle nie dokonał

samodzielnych rozważań będących podstawą rozstrzygnięcia i sporządzenia uzasadnienia, a zatem nie rozpoznał istoty sprawy.

2. art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 1-6, art. 3 ust. 1-4, art. 4 ust. 1-2, art. 5 ust. 2 ustawy o grupowych zwolnieniach w związku z art. 42 kp, poprzez ich niezastosowanie wynikające z błędnego przyjęcia, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę (w części dotyczącej wynagrodzenia) w okresie nieprzekraczającym 30 dni liczbie pracowników określonej w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (w przedmiotowej sprawie: 57 na 109 pracowników) nie obligowało pracodawcy do przeprowadzenia procedury stosowanej przy grupowych zwolnieniach, w sytuacji, gdy prawidłowa wykładnia w/w przepisów prowadzi do wniosku, że jeżeli wypowiedzenie warunków umowy o pracę następuje z przyczyn niedotyczących pracowników i obejmuje liczbę pracowników określoną w art. 1 ust. 1 Ustawy, to przepisy tego aktu znajdują zastosowanie do trybu wypowiedzania warunków pracy,

3. art. 45 § 1 kp poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji, gdy w przedmiotowej sprawie dokonano pracownikom zmiany warunków pracy i płacy z naruszeniem przepisów;

W oparciu o powyższe zarzuty apelujący wniósł o uchylenie zakażonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powodów: L. Ś. (2). M. M.. B. W. (1), S. G., K. B., K. L., A. K., M. K., M. T., K. K. (1) do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódek kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem I jak i II instancji. Nadto pełnomocnik powódek wniósł o dopuszczenie dowodu w postaci: wyroku (sentencji wraz z uzasadnieniem) wydanego w analogicznej sprawie przez Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy (...) (pod sygn. akt: XP 64/14) (w innym składzie orzekającym), na okoliczność identityzacji uzasadnień w części dotyczącej oceny dowód i oceny prawnej spraw.

W uzasadnieniu apelant wskazał, że potrzeba przedstawienia dowodu w postaci wyroku (sentencji wraz z uzasadnieniem) wydanego w analogicznej sprawie przez Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt: XP 64/14) pojawiła się dopiero po zapoznaniu się strony powodowej z uzasadnieniem wyroku przedstawionym w przedmiotowej sprawie. Według skarżącego załączony do apelacji dowód pozwala na twierdzenie, że Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę zaniechał samodzielnej oceny dowodów i rozważań, a tym samym w ogóle nie dokonał rozpoznania sprawy. Nadto podkreślił, że w ocenie powódek przepis art. 42 § 1 kp nie stanowi wyłącznie o przepisach zawartych w kodeksie pracy - ale o wszystkich przepisach, które dotyczą wypowiedzenia definitywnego (również znajdujących się w przepisach szczególnych). Zdaniem odwołującego ustawodawca zdecydował się wprowadzić normę o takiej treści do kodeksu pracy, gdyż miał na uwadze, że każde wypowiedzenia zmieniające może przekształcić się w wypowiedzenie definitywne. Poza tym podkreślił, że nie istnieje żadna norma prawna, która by wyłączała stosowanie do wypowiedzeń zmieniających przepisów Ustawy o grupowych zwolnieniach. Jeżeli pracodawca wręcza wypowiedzenia zmieniające warunki pracy/płacy określonej liczbie pracowników, istnieje potencjalna możliwość, że stosunki pracy tych pracowników zostaną rozwiązane i trudno znaleźć argument, dlaczego w takiej sytuacji przepisy mające na celu ochronę pracowników nie miałyby znaleźć zastosowania. Nadto, w ocenie apelującego, całkowicie błędne jest stanowisko Sądu I instancji, że o tym, czy w przypadku wręczenia pracownikom wypowiedzeń zmieniających pracodawca powinien stosować procedurę opisaną w Ustawie miałyby przesądzać „zamiar pracodawcy”. Pozostaje to w sprzeczności z art. 42 § 1 kp, który nie uzależnia stosowania przepisów dotyczących wypowiedzeń definitywnych od „zamiaru pracodawcy”, podobnie trudno byłoby uzależniać od „zamiaru pracodawcy” stosowania innych przepisów, które z mocy art. 42 § 1 kp znajdują zastosowanie przy wypowiedzeniu zmieniającym. Poza tym „zamiar pracodawcy” nie ma żadnego wpływu na dalszy los stosunku pracy. Bez względu na „zamiar pracodawcy” pracownicy mogliby nie przyjąć nowych warunków pracy, co spowodowałoby wygaśnięcie umów o pracę. Odwołujący podkreślił, że idąc w kierunku rozumowania Sądu - jeżeli naprawcze działania dyrekcji pozwanego szpitala nie przyniosą spodziewanych rezultatów - za np. pół roku powodowie otrzymają kolejne wypowiedzenia zmieniające - zmniejszające wynagrodzenie nie o 15%, ale o kolejne 40%. W takim przypadku działanie pracodawcy również będzie zgodne z interesem szpitala. Co więcej - chcąc realizować kontrakt, pozwany nadal nie będzie mógł zmniejszyć zatrudnienia personelu medycznego, a więc pracodawca nie będzie miał

zamiaru rozwiązania umów o pracę, a jedynie kontynuowanie swojej działalności. W konsekwencji - pracownicy znów nie znajdują ochrony realizowanej w trybie procedury określonej w Ustawie.

Pełnomocnik powódek wskazał także, iż Sąd meriti przytaczając orzeczenie SN z dnia 30 września 2011 r. (III PK 14/11) zdaje się pomijać okoliczność, że dotyczyło ono zupełnie innego stanu faktycznego i prawnego. Wydając przedmiotowe przeczenie SN absolutnie nie zakwestionował konieczności stosowania procedury zwolnień grupowych również w przypadku wręczania wypowiedzeń zmieniających - a jedynie rozważał konieczności stosowania tej procedury w sytuacji objętej dyspozycją normy art. 241¹³ kp.

Podkreślił, że art. 241¹³ kp jest normą szczególną, regulującą zmianę treści stosunku pracy wyłącznie w przypadku zmiany treści układu zbiorowego pracy i regulaminu wynagradzania. Rozważania SN w w/w wyroku sprowadzały się do zagadnienia, czy ze względu na szczególną regulację art. 241¹³kp, w sytuacjach objętych działaniem tego przepisu konieczne jest także stosowanie procedury zwolnień grupowych. W treści uzasadnienia przywołanego orzeczenia SN wielokrotnie podkreśla, że rozważania te dotyczą sytuacji opisanej w art. 241¹³ kp. W przedmiotowej sprawie przyczyną zmiany umów o pracę nie było dostosowywanie stosunków pracy do regulaminu wynagradzania lub uzp. W zaistniałym stanie faktycznym nie miał zastosowania art. 241¹³ kp.

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego Szpitala kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 1-6, art. 3 ust. 1-4, art. 4 ust. 1-2, art. 5 ust. 2 ustawy o grupowych zwolnieniach w związku z art. 42 kp, poprzez ich niezastosowanie wynikające z błędnego przyjęcia, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę (w części dotyczącej wynagrodzenia) w okresie nieprzekraczającym 30 dni liczbie pracowników określonej w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (w przedmiotowej sprawie: 57 na 109 pracowników) nie obligowało pracodawcy do przeprowadzenia procedury stosowanej przy grupowych zwolnieniach, w sytuacji, gdy prawidłowa wykładnia w/w przepisów prowadzi do wniosku, że jeżeli wypowiedzenie warunków umowy o pracę następuje z przyczyn niedotyczących pracowników i obejmuje liczbę pracowników określoną w art. 1 ust. 1 Ustawy, to przepisy tego aktu znajdują zastosowanie do trybu wypowiedzenia warunków pracy oraz naruszenia art. 45 § 1 kp poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji, gdy w przedmiotowej sprawie dokonano pracownikom zmiany warunków pracy i płacy z naruszeniem przepisów.

Spór w niniejszej sprawie dotyczy głównie odpowiedzi na pytania czy przepisy Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a w szczególności postanowienia dotyczące zastosowania procedur dotyczących zwolnień grupowych, mają zastosowanie w przypadku dokonania wypowiedzeń zmieniających znacznej grupie pracowników oraz czy w okolicznościach niniejszej sprawy zastosowanie wspomnianych procedur jest niezbędne z uwagi na treść przepisów dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 03, s. 327).

Powodowie domagają się uznania za bezskuteczne wypowiedzeń warunków pracy i płacy. Są oni pracownikami strony pozwanej zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Od 2009 r. pozwany pracodawca rokrocznie generował coraz większe straty finansowe, a skoro organ założycielski pozwanego szpitala nie potwierdził pokrycia ujemnego wyniku finansowego za rok 2012, to zamiast likwidacji szpitala podjęto decyzję o przekształceniu szpitala w spółkę prawa handlowego. Przy dokonywaniu przekształcenia szpitala w spółkę nie planowano redukcji etatów, kierując się w głównej mierze tym, aby szpital - dzięki zachowaniu dotychczasowej liczby personelu medycznego - mógł utrzymać kontrakt na

świadczenie usług medycznych podpisany z Narodowym Funduszem Zdrowia (NFZ). Wobec wyczerpania możliwości oszczędnościowych poza sferą wynagrodzeń pracowniczych, strona pozwana stanęła przed koniecznością redukcji płac całego personelu i dlatego zaproponowała wszystkim pracownikom dobrowolne obniżenie wynagrodzeń o 15%. Część załogi (około 20%) wyraziła zgodę na okresową (roczną) obniżkę wynagrodzeń i podpisała stosowne porozumienia zmieniające warunki placowe. Pozostali pracownicy, którzy nie zgodzili się na zawarcie porozumień zmieniających (w tym powodowie), otrzymali od pracodawcy pisemne wypowiedzenia warunków pracy i płacy, które uzasadniono „koniecznością przeprowadzenia restrukturyzacji kosztów osobowych w Szpitalu, podyktowaną trudną sytuacją finansową pracodawcy”. W wypowiedzeniach zmieniających powodom zaproponowano - po upływie okresów wypowiedzenia - obniżkę płac, która miała obowiązywać do dnia 1 lutego 2015 r. Spośród osób, które otrzymały wypowiedzenia zmieniające tylko jeden pracownik odmówił przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę nowych warunków wynagradzania. Przed dokonaniem wypowiedzeń zmieniających strona pozwana przeprowadziła w trybie art. 38 k.p. indywidualne konsultacje zamiaru tych wypowiedzeń wobec pracowników, którzy byli członkami zakładowej organizacji związkowej działającej u pozwanego pracodawcy. Strona pozwana nie zakładała przeprowadzenia zwolnień grupowych w zakładzie pracy i dlatego nie uruchomiła procedury właściwej dla takich zwolnień.

Przepis art. 42 § 1 k.p. nakazuje odpowiednie stosowanie do wypowiedzenia zmieniającego przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Na mocy art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003.90.844 ze zm.), przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Liczyby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Zgodnie z dyspozycją art. 2. ust. 1-7 pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Konsultacja, o której mowa w ust. 1, dotyczy w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników. Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości. Pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym informacje, o których mowa w ust. 3, w terminie umożliwiającym tym organizacjom zgłoszenie w ramach konsultacji propozycji dotyczących spraw określonych w ust. 2. W trakcie konsultacji pracodawca jest obowiązany przekazać zakładowym organizacjom związkowym także inne niż określone w ust. 3 informacje, jeżeli mogą one mieć wpływ na przebieg konsultacji

oraz treść porozumienia, o którym mowa w art. 3. Pracodawca przekazuje na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy informacje, o których mowa w ust. 3, z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, uprawnienia tych organizacji w zakresie wynikającym z ust. 1-5 przysługują przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Stosownie do treści art. 3 ust. 1 – 5 w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 3, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie. W porozumieniu, o którym mowa w ust. 1, określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy. Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia zgodnie z ust. 1 i 3, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Art. 4 ust. 1-2 stanowi, że pracodawca - po zawarciu porozumienia, a w razie niezawarcia porozumienia po spełnieniu obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5 - zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Kopię zawiadomienia, o którym mowa w ust. 1, pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym. Zakładowe organizacje związkowe mogą przedstawić właściwemu powiatowemu urzędowi pracy swoją opinię w sprawie grupowego zwolnienia.

Sąd Rejonowy wskazał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono dwa odmienne poglądy co do tego, czy procedura określona w art. 2-4 ustawy znajduje zastosowanie w przypadku, gdy pracodawca dokonuje wypowiedzeń warunków płacy i pracy. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r. (III BP 5/07 OSNP 2009/13-14/188) wyrażono pogląd, iż ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.), zaś dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, mimo niezawarcia porozumienia lub niewydania regulaminu, o których mowa w art. 3 tej ustawy, uzasadnia roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. Sąd Najwyższy argumentował, iż obowiązek przestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących trybu postępowania przewidzianego w art. 2-4 ustawy o grupowych zwolnieniach nie tylko w razie wypowiedzeń definitywnych, ale także w przypadku wypowiedzeń zmieniających, wynika z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 lit. b akapit drugi dyrektywy 98/59.

W wyroku z dnia 30 września 2011 r. (III PK 14/11, OSNP 2012/21-22/256) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy "koniecznością". Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków (co stanowi współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę), to nie można zakładać, że każde

wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy.

Sąd I instancji podzielił pogląd wyrażony w wyroku SN z dnia 30 września 2011 r.

W ocenie Sądu Okręgowego stanowisko Sądu Rejonowego jest nieprawidłowe, gdyż w przypadku pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, mającego zamiar wypowiedzenia warunków umowy pracownikom, których liczba odpowiada liczbie pracowników określonej w art. 1 ust. 1 w/w istnieje obowiązek stosowania procedur określonych w przedmiotowej ustawie, a w szczególności w przepisach artykułów: 2,3,4 i 6.

Nie ma w tej sytuacji znaczenia ani liczba ostatecznie rozwiązanych stosunków pracy, w wyniku odmowy przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę nowych warunków zatrudnienia, ani zależność wystąpienia skutku rozwiązującego od woli pracowników. Istotne jest bowiem, że wypowiedzenia zmieniającego dokonuje pracodawca (inicjuje je i bez tej czynności pracodawcy nie może dojść do rozwiązania stosunku pracy), a następnie wystąpienie skutku rozwiązującego nie zależy już od jego woli.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 Ustawy o zwolnieniach grupowych, pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Konsultacji podlega więc „zamiar” pracodawcy, a nie dokonane wypowiedzeń, czy ich skutek polegający na rozwiązaniu stosunków pracy. Przemawia to za przyjęciem, że pracodawca, który podejmuje decyzję o zamiarze dokonywania wypowiedzeń zmieniających, powinien ich liczbę uwzględnić w ocenie, czy jest to zamiar dokonywania zwolnień grupowych, a tym samym, czy istnieje obowiązek przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi. Z punktu widzenia powstania obowiązku konsultacji jest bowiem obojętne, czy w wyniku wypowiedzeń zmieniających dojdzie do rozwiązania stosunków pracy. Liczba wypowiedzeń zmieniających zamierzonych przez pracodawcę podlega więc wliczeniu do liczb limitujących wystąpienie zwolnień grupowych, a tym samym, gdy są to liczby określone w art. 1 ust. 1 pkt 1-3 ustawy, pracodawca ma obowiązek skonsultować ten zamiar ze związkami zawodowymi.

W ocenie Sądu Okręgowego powyższe potwierdza w całości treść przepisów dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 03, s. 327).

Artykuł 1 dyrektywy 98/59, stanowi, że:

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;

b) "przedstawiciele pracowników" oznaczają przedstawicieli przewidzianych przez prawodawstwo lub praktykę Państw Członkowskich.

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.

2. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do:

a) zwolnień grupowych dokonywanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, za wyjątkiem przypadku gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów;

b) pracowników administracji publicznej lub instytucji prawa publicznego (lub, w przypadku gdy Państwa Członkowskie nie stosują tego pojęcia, do jednostek będących ich odpowiednikami);

Zgodnie z treścią artykułu 2 w przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest on zobowiązany, we właściwym czasie, do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia. Takie konsultacje obejmują przynajmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników.

Z kolei Artykuł 5 stanowi, że niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo Państw Członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników lub na dopuszczanie bądź wspieranie zastosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych.

W związku z takim brzmieniem przepisów należy zadać pytanie czy art. 1 ust.1 dyrektywy 98/59 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 pracę, należy uznać za „zwolnienie” w rozumieniu tego przepisu, a także czy art. 2 wskazanej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia przewidzianych w tym przepisie konsultacji, w sytuacji gdy ma zamiar wprowadzenia takiej jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia.

W zakresie interpretacji pojęcia „zwolnienia” (art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59), Trybunał orzekł, że dyrektywę tę należy interpretować w ten sposób, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres tego pojęcia (wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., P. R., C-422/14, EU:C:2015:743, pkt 55).

Z powyższego wynika a contrario, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika, niemającej zasadniczego znaczenia, zmiany istotnego elementu jego 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 uznane za „zwolnienie” w rozumieniu rzeczony dyrektywy.

W niniejszej sprawie powodowie otrzymali wypowiedzenia zmieniające, które przewidywały tymczasowe zmniejszenie kwoty wynagrodzenia o 15% oraz powrót do pierwotnej stawki wynagrodzenia po upływie kilkunastu miesięcy. W ocenie Sądu Okręgowego nie może budzić wątpliwości, że wynagrodzenie jest istotnym elementem umowy o pracę. Pośrednio potwierdził to również pozwany dokonując spornych wypowiedzeń. Wypowiedzenia zmieniającego wymaga bowiem tylko **istotna zmiana** wynikających z umowy warunków pracy i (lub) płacy. Przy czym zmiany dotyczące wynagrodzenia pracownika są uważane zawsze za istotne.

Kolejną kwestią wymagającą rozstrzygnięcia jest ustalenie czy zmniejszenie kwoty wynagrodzenia o 15% na kilkanaście miesięcy należy uznać za zasadniczą zmianę. Zdaniem Sądu Okręgowego obniżka wynagrodzenia w

takiej wysokości jest zmianą zasadniczą z dwóch powodów. Po pierwsze, miała ona charakter długotrwały, a nie jedynie incydentalny (jak np. jednorazowe przesunięcie terminu płatności wynagrodzenia, czy wyjątkowe, jednorazowe obniżenie premii regulaminowej w danym miesiącu). W rozważanym wypadku nie doszło do wyjątkowej, jednorazowej, niepowtarzalnej zmiany, ale do zmiany w określonej, dłuższej perspektywie czasowej, noszącej cechy stałości. Po drugie, zmiana ta miała charakter poważny (zasadniczy) także w aspekcie wysokości obniżki w powiązaniu z jej czasem trwania. Jej wprowadzenie prowadziło bowiem w istocie do pozbawienia pracownika w okresie zmiany kwoty wynagrodzenia przekraczającej jego jednomiesięczną pensję. Biorąc pod uwagę strukturę wydatków w gospodarstwach domowych taki uszczerbek w dochodach wpłynąłby bez wątpienia u wielu pracowników na ich sytuację materialną w sposób znaczący. Taka zmiana dochodu musi być zatem postrzegana z punktu widzenia pracownika jako ważna, kluczowa, fundamentalna, zasadnicza (o konieczności przyjęcia punktu widzenia pracownika decyduje gwarancyjny i ochronny charakter wykładanych regulacji). Tym samym, czasowy charakter tej zmiany, +nie przeszkadza w uznaniu jej za zasadniczą, biorąc pod uwagę długotrwałość zmiany oraz skalę obniżki.

W toku postępowania pełnomocnik strony pozwanej podnosił, że w rzeczywistości wynagrodzenia powodów zostały obniżone na krótszy okres. Argument ten pozostaje bez wpływu na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie, gdyż Sąd dokonuje oceny wypowiedzenia na datę jego złożenia. Niewątpliwym jest natomiast, że w dacie podejmowania przez pozwanego Szpital decyzji o dokonaniu wypowiedzeń zmieniających, jak i w dacie ich wręczenia powodowi obniżenie wynagrodzenia miało nastąpić na okres kilkunastu miesięcy, co wynika wprost ze złożonych oświadczeń woli.

Należy podkreślić, że w ostatnim czasie Trybunał Sprawiedliwości wydał dwa orzeczenia w tym zakresie. W pierwszym wyroku z dnia 21 września 2017 roku (w sprawie C-149/16, H. S., D. O. i A. S. v. Szpital (...) we W.; (...) stwierdził, że artykuł 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 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 rzeczonem 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.

W uzasadnieniu tego orzeczenia Trybunał wskazał, odnośnie analizowanego w postępowaniu głównym wypowiedzenia zmieniającego, że sporne wypowiedzenia zmieniającego będącego przedmiotem postępowania głównego nie można uznać jako pociągającego za sobą zasadniczą zmianę umowy i że to wypowiedzenie nie wchodzi w zakres pojęcia 'zwolnienia' w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59. Przy czym należy zauważyć, że wypowiedzenie zmieniające w tej sprawie dotyczyło jedynie momentu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej (dla określenia daty wymagalności nagrody jubileuszowej brane pod uwagę miały być jedynie okresy świadczenia pracy na rzecz tego pracodawcy).

Kolejny wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 21 września 2017 roku (w sprawie C-429/16, M. C. i in. v. II Szpital Miejski im. (...) w Ł., a obecnie Szpital (...) im. dr. L. (...) Sp. z o.o. w Ł.; (...) dotyczy identycznego stanu faktycznego jak w przedmiotowej sprawie i tej samej strony pozwanej.

W wyroku tym Trybunał uznał, że artykuł 1 ust. 1 dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 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.

Dodatkowo w sprawie przeciwko pozwanemu II Szpitalowi Miejskiemu im. (...) L. R. w Ł. Trybunał podniósł, że nawet gdyby sąd odsyłający uznał, że wypowiedzenie zmieniające, o którym mowa w postępowaniu głównym, nie

wchodzi w zakres pojęcia „zwolnienia”, to rozwiązanie umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika zmiany zaproponowanej w owym wypowiedzeniu zmieniającym należałoby uznać za zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub większej liczby powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 98/59, wobec czego należałoby je uwzględnić przy obliczaniu łącznej liczby dokonanych zwolnień.

Dalej, odnośnie kwestii, od którego momentu pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji przewidzianych w art. 2 dyrektywy 98/59, Trybunał podał, że ciężące na pracodawcy obowiązki konsultacji i zawiadomienia powstają przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umów o pracę (wyroki: z dnia 27 stycznia 2005 r., J., C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 37, oraz z dnia 10 września 2009 r., A. K. A. i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 38) i że realizacja celu wyrażonego w art. 2 ust. 2 tej dyrektywy polegającego na unikaniu rozwiązywania umów o pracę lub ograniczaniu liczby dotkniętych nim pracowników byłaby zagrożona w wypadku, gdyby konsultacje z przedstawicielami pracowników miały miejsce po decyzji pracodawcy (wyroki: z dnia 27 stycznia 2005 r., J., C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 38, oraz z dnia 10 września 2009 r., A. K. A. i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 46).

Dodatkowo Trybunał podkreślił, że sprawy rozpatrywane w postępowaniu głównym, podobnie jak sprawa zakończona wyrokiem z dnia 10 września 2009 r., A. K. A. i in. (C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 37), są związane z decyzjami o charakterze gospodarczym, które nie miały w sposób bezpośredni na celu zakończenia poszczególnych stosunków pracy, lecz które niemniej jednak mogły mieć wpływ na zatrudnienie pewnej części pracowników. W tym zakresie Trybunał wskazał na pkt 48 wyroku z dnia 10 września 2009 r., A. K. A. i in. (C-44/08, EU:C:2009:533) gdzie stwierdzono, że pracodawca powinien wszcząć procedurę konsultacji przewidzianą w art. 2 dyrektywy 98/59 w momencie podjęcia decyzji strategicznej lub gospodarczej zmuszającej go do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych.

Trybunał uznał zatem, że w powołanych sprawach Szpitale doszły do przekonania, że w świetle trudności ekonomicznych, zaistniała potrzeba dokonania zaproponowanych zmian w celu uniknięcia konieczności podjęcia decyzji mających bezpośrednio na celu zakończenie poszczególnych stosunków pracy. A zatem należało racjonalnie spodziewać się, że pewna liczba pracowników nie zaakceptuje zmiany swoich warunków pracy i że w konsekwencji ich umowy o pracę zostaną rozwiązane. Skoro zatem decyzja o doręczeniu wypowiedzeń zmieniających nieuchronnie pociągała za sobą dla Szpitali tę konsekwencję, że możliwe były zwolnienia grupowe, **to na tym podmiocie spoczywał obowiązek rozpoczęcia procedury konsultacji przewidzianej w art. 2 dyrektyw 98/59.**

Trybunał podkreślił, że wniosek ten nasuwa się tym bardziej, że cel obowiązku konsultacji, o którym mowa w art. 2 tej dyrektywy, czyli uniknięcie rozwiązania umów o pracę lub ograniczenie liczby pracowników dotkniętych rozwiązaniem umów, jak również złagodzenie konsekwencji rozwiązania umów (wyrok z dnia 10 września 2009 r., A. K. A. i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 46) oraz cel realizowany - zdaniem sądu odsyłającego - przez wypowiedzenia zmieniające, czyli zapobiegnięcie likwidacji szpitala, w znacznym stopniu pokrywają się ze sobą. Skoro bowiem decyzja pociągająca za sobą zmianę warunków pracy może zapobiec zwolnieniom grupowym, procedura konsultacji przewidziana w art. 2 tej samej dyrektywy powinna rozpocząć się w momencie, w którym pracodawca zamierza dokonać takich zmian (zob. podobnie wyrok z dnia 10 września 2009 r., A. K. A. i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 47).

W sprawie pozwanego Szpitala (...) uznał jednoznacznie, że skoro decyzja o doręczeniu pracownikom wypowiedzeń zmieniających wiązała się nieuchronnie z ewentualnością dokonania przez szpital w Ł. zwolnień grupowych, szpital ten miał obowiązek, w wypadku spełnienia przesłanek określonych w art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59, przeprowadzenia konsultacji przewidzianych w art. 2 wskazanej dyrektywy.

Oczywistym jest, że złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmie propozycji. Bez wątplenia to rozwiązanie stosunku pracy następuje nie z inicjatywy

pracownika, lecz pracodawcy, gdyż to on złożył oświadczenie woli, którego celem głównym na ogół jest co prawda zmiana treści stosunku pracy, ale zawsze może ono prowadzić do ustania stosunku pracy. W związku z tym takie wypowiedzenie zmieniające umowy o pracę podlega ustawie o grupowych zwolnieniach (art. 1 ust. 2).

Bezspornym jest, że strona pozwana dokonała wypowiedzeń zmieniających co najmniej 10% pracowników, a tym samym zostały spełnione przesłanki z art. 1 Ustawy. Skoro tak, należy uznać, że pozwany dokonując spornych wypowiedzeń zmieniających mógł racjonalnie spodziewać się, że pewna liczba pracowników nie zaakceptuje zmiany swoich warunków pracy i że w konsekwencji ich umowy o pracę zostaną rozwiązane. Czyli decyzja o doręczeniu wypowiedzeń zmieniających nieuchronnie pociągała za sobą dla Szpitala tę konsekwencję, że możliwe były zwolnienia grupowe. Tym samym Szpital miał obowiązek zastosowania procedur wynikających z przepisów art. 2-4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003.90.844 ze zm.), czego nie uczynił.

W tym miejscu należy jeszcze odnieść się do uzasadnienia Sądu Rejonowego, w którym to Sąd skupił się głównie na zamiarze pracodawcy i uznał, że dokonując wypowiedzeń zmieniających pozwany nie miał zamiaru rozwiązania umów o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle powyższych rozważań, sam ściśle rozumiany zamiar pracodawcy, nie może decydować o braku konieczności wszczęcia procedur z art. 2-4 Ustawy. Przede wszystkim, na co zwrócono uwagę wcześniej, jeżeli pracodawca dokonuje wypowiedzeń zmieniających obniżając wynagrodzenia pracowników, do których z mocy obowiązujących przepisów stosuje się przepisy dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę, winien on liczyć się z tym, że mogą oni nie przyjąć zaproponowanych warunków, a tym samym umowy ulegną rozwiązaniu. Skoro tak - oczywistym jest, że w przypadku spełnienia warunków art. 1 Ustawy, koniecznym będzie zastosowanie powoływanych procedur wynikających z art. 2-4.

Przeprowadzone przez Sąd rozumowanie zawiera jeszcze jedną pułapkę, na którą zwrócił uwagę apelujący. Będąc konsekwentnym należałoby uznać, stosując rozumowanie Sądu I instancji, że jeżeli naprawcze działania dyrekcji pozwanego szpitala nie przyniosą spodziewanych rezultatów, to za jakiś czas powodowie mogą otrzymać kolejne wypowiedzenia zmieniające zmniejszające ich wynagrodzenie już nie o 15%, ale na przykład o kolejne 30 % czy 40%. W takim przypadku działanie pracodawcy, jak słusznie zauważył skarżący, również będzie zgodne z interesem szpitala. Nadto, chcąc realizować kontrakt, pozwany nadal nie będzie mógł zmniejszyć zatrudnienia personelu medycznego, a więc pracodawca nie będzie miał zamiaru rozwiązania umów o pracę, a jedynie kontynuowanie swojej działalności. Tym samym nawet w tak drastycznej sytuacji pracownicy nie znaleźliby ochrony realizowanej w trybie procedury określonej w Ustawie. Przyjęcie przez Sąd Okręgowy takiego rozumowania mogłoby się okazać bardzo niebezpiecznym precedensem.

Poza tym należy zgodzić się z apelantem, że nie można uzależniać obowiązku stosowania procedury dotyczącej zwolnień grupowych od skutku, którego pracodawca (w chwili gdy ma tę procedurę stosować) nie jest w stanie przewidzieć.

Pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę w sposób nieuzasadniony lub z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę przysługuje – stosownie do żądania – roszczenie o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 45 § 1 k.p.). Na mocy art. 42 § 1 kp przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. W niniejszej sprawie powodowie wnieśli o przywrócenie do pracy.

Nie ulega wątpliwości, iż indywidualne wypowiedzenie zmieniające umowy o pracę dokonane z przyczyn niedotyczących pracownika, z czym mamy do czynienia w niniejszym postępowaniu, podlega ocenie w zakresie zasadności i zgodności z prawem wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), a także spełnienia wymogów formalnych przewidzianych nie tylko art. 30 § 3-5 k.p., ale również w przepisach art. 2-4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003.90.844 ze zm.).

Bezspornym jest między stronami, że pozwany Szpital nie zastosował w przypadku spornych wypowiedzeń zmieniających procedur wynikających z powołanych art. 2-4 Ustawy z 13 marca 2003 roku. W związku z powyższym dokonane powodom wypowiedzenia zmieniające należało uznać za dokonane z naruszeniem wskazanych przepisów i tym samym, zgodnie z art. 45 kp, ich żądania okazały się zasadne.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżone orzeczenie, o czym orzekł w punkcie I sentencji.

O kosztach procesu za I instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz.U. 2013.461).

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz.U. 2013.461), uwzględniając zwrot opłaty od apelacji.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanej.