

*Sygn. akt III APa 12/17*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 11 września 2018 r.*

*Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:*

*Przewodniczący - Sędzia: SA Bożena Lasota*

*Sędziowie: SA Agnieszka Ambroziak*

*SO del. Anita Górecka (spr.)*

*Protokolant: st. sekr. sądowy Marta Brzezińska*

*po rozpoznaniu w dniu 30 sierpnia 2018 r. w Warszawie*

*sprawy z powództwa D. P. i A. S.*

*przeciwko (...)w W.*

*o odprawę*

*na skutek apelacji D. P. i A. S.*

*od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy*

*z dnia 28 lipca 2016 r. sygn. akt XXI P 55/15*

**I. oddala apelację;**

**II. nie obciąża D. P. i A. S. kosztami zastępstwa prawnego pozwanego w instancji odwoławczej.**

*Anita Górecka Bożena Lasota Agnieszka Ambroziak*

*Sygn. akt III APa 12/17*

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1 kwietnia 2015 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...) z siedzibą w W. powódka D. P. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego odprawy pieniężnej w wysokości 175.320 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu D. P. podniosła, że w związku z rozwiązaniem z nią stosunku pracy nabyła ona prawo do odprawy na podstawie art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zawartego w dniu 6 września 1999 r. pomiędzy (...) a organizacjami związkowymi.

(...)z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 14 maja 2015 r. (data nadania pisma) wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa, według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew (...) podniosło, że D. P. nie należy się odprawa wywodzona z art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zawartego w dniu 6 września 1999 r., gdyż wręczony jej wypowiedzenie zmieniające nie było spowodowane restrukturyzacją. Pracodawca zaznaczył, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło w wyniku odmowy przyjęcia przez nią proponowanych przez pracodawcę warunków pracy i płacy, nie zaś w wyniku definitywnego

wypowiedzenia umowy o pracę. Zatem pracodawca wyrażał wolę kontynuowania z nią stosunku pracy, zaś jego rozwiązanie było wyłącznie dobrowolną decyzją pracownicy.

Pismem procesowym z dnia 18 sierpnia 2015 r. (data nadania pisma) D. P. rozszerzyła powództwo, wnosząc o zasądzenie na jej rzecz od (...)z siedzibą w W. odprawy pieniężnej w łącznej wysokości 292.139 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia zapłaty.

(...) z siedzibą w W. w odpowiedzi na rozszerzenie powództwa oraz w dalszym toku procesu wносиło o oddalenie powództwa w całości.

Pozwem z dnia 22 kwietnia 2015 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...)z siedzibą w W. powódka A. S. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego odprawy pieniężnej w wysokości 85.884 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu A. S. podniosła, że w związku z rozwiązaniem z nią stosunku pracy nabyła ona prawo do odprawy na podstawie art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. a Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zawartego w dniu 6 września 1999 r. pomiędzy (...) a organizacjami związkowymi.

(...)z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 10 sierpnia 2015 r. (data nadania) wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa, według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew (...)podniosło, że A. S. nie należy się odprawa wywodzona z art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zawartego w dniu 6 września 1999 r., gdyż wręczone jej wypowiedzenie zmieniające nie było spowodowane restrukturyzacją. Pracodawca zaznaczył, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło w wyniku odmowy przyjęcia przez nią proponowanych przez pracodawcę warunków pracy i płacy, nie zaś w wyniku definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę. Zatem pracodawca wyrażał wolę kontynuowania z nią stosunku pracy, zaś jego rozwiązanie było wyłącznie dobrowolną decyzją pracownicy.

Postanowieniem z dnia 27 października 2015 r. Sąd Okręgowy w Warszawie, na podstawie art. 219 k.p.c., połączył sprawę o sygn. akt XXI P 73/15 do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą o sygn. akt XXI P 55/15.

Wyrokiem z 28 lipca 2016r. Sąd Okręgowy oddalił powództwa (pkt 1), zasądził od A. S. na rzecz (...) z siedzibą w W. kwotę 2 700 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2); zasądził od D. P. na rzecz (...) z siedzibą w W. kwotę 5 400 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3); nakazał pobrać od D. P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Warszawie kwotę 5 841 zł złotych tytułem nieopłaconych kosztów sądowych.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

D. P. była zatrudniona w (...)z siedzibą w W. (dalej (...)) od dnia 15 października 2002 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. (łącznie 12 lat 3 miesiące i 15 dni), ostatnio na stanowisku specjalisty (...) (...)w W. (...). Pismem z dnia 18 czerwca 2013 r. przyznano D. P. miesięczne wynagrodzenie w wysokości 4870 zł, wg 12 kategorii zaszeregowania. Wykonywała ona pracę w równoważnym systemie czasu pracy.

Od 2008 r. powódka D. P. zajmowała stanowisko specjalisty (...) Do jej zadań na tym stanowisku należało: wykonywanie obowiązków w zastępstwie za kierownika zmiany, w tym monitorowanie prawidłowości wykonywania obowiązków przez pracowników (...)bezpośrednio zaangażowanych w obsługę pasażerów przebywających w Terminalu w: Salonach (...), przechowalni bagażu, rozgłośni, na stanowisku kontroli kart pokładowych, bagażowych, na wyznaczonych stanowiskach kontroli bezpieczeństwa, przez pracowników zbierających wózki bagażowe, ponadto dokonywanie okresowych obchodów Terminala w celu wykrycia nieprawidłowości i zgłaszanie ich do odpowiednich służb, kontrolowanie stanu wyposażenia stanowisk check-in, przyjmowanie od pasażerów skarg i wniosków, kontrola prawidłowości dostaw prasy do salonów (...) i (...), prawidłowe prowadzenie dokumentacji, wystawianie faktur i pobieranie opłat za usługi wykonywane przez (...)– obsługi bagażowe, płatne wizyty w salonach, przechowanie bagażu. Do tych zadań należała także współpraca z innymi służbami na lotnisku, w tym Policją, Strażą Graniczną i Służbą

Celną oraz przedstawicielami firm pracujących na terenie Terminala, a także w razie konieczności praca przy obsłudze pasażerów w Terminalu w zakresie sprawdzania kart pokładowych przed centralną strefą bezpieczeństwa, udzielanie pomocy pasażerom przygotowującym się do kontroli bezpieczeństwa, podejmowanie działań mających na celu poprawę obsługi pasażerów oraz usprawnienia pracy (...), wykonywanie innych prac zleconych przez bezpośredniego przełożonego. Stanowisko specjalisty ds. obsługi pasażerów nie było tożsame ze stanowiskiem kierownika zmiany.

Do zadań kierownika zmiany należało: nadzorowanie pracy podległych zespołów pod kątem prawidłowości wykonywanych obowiązków i zapewnienia wysokich standardów obsługi pasażerów przebywających w Terminalu (w salonach (...), na wyznaczonych stanowiskach przed kontrolą bezpieczeństwa, w Biurze Rzeczy Znalezionych, w rozgłośni, na stanowiskach robotnika ds. ciężkich poprzez prawidłową realizację harmonogramu czasu pracy, monitorowanie prawidłowości zachowań i postawy wobec pasażerów, monitorowanie prawidłowości i terminowości wykonywanych zadań, monitorowanie ładu i porządku na w/w stanowiskach, wizualną ocenę pracowników w zakresie profesjonalnego wizerunku). Ponadto do jego zadań należało podejmowanie działań zgodnie z posiadanymi kompetencjami w zakresie: wyjaśniania nieprawidłowości mających wpływ na działalność Terminala, rozwiązywania sytuacji konfliktowych z pasażerem, wystąpienia zagrożenia w (...), a także szkolenie nowych pracowników, dokonywanie cyklicznych obchodów Terminala w czasie pełnionego dyżuru z uwzględnieniem wszystkich podległych stanowisk, kontrola prawidłowości dostaw prasy, cateringu do salonów (...), nadzór nad prawidłowością dostarczania kuwet do miejsca składowania, nadzór nad prawidłowością obsługi bagażu w zakresie usług świadczonych przez pracowników Zespołu (...), nadzór nad pracami wykonywanymi przez służby zewnętrzne na zlecenie służby (...), wystawianie faktur w systemie (...) i pobieranie opłat za usługi, współpraca z Kierownikiem Zmiany (...) i (...), (...) i Służbą Techniczną, Urzędem Celnym, Placówką Straży Granicznej, Policją i przedstawicielami firm pracujących na terenie L., dokumentowanie dyżuru w Raporcie z przebiegu dyżuru, podejmowanie działań mających na celu podwyższenie standardów obsługi pasażerów oraz usprawnienie pracy (...), profesjonalny wygląd zgodnie z obowiązującym zarządzeniem, udział we wdrażaniu, utrzymaniu i doskonaleniu systemów zarządzania, wykonywanie innych prac zleconych przez przełożonych.

A. S. była zatrudniona w (...) od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. (łącznie 4 lata i 2 miesiące) na stanowisku handlowca w biurze handlowym w jednostce organizacyjnej (...), w komórce (...) Pismem z dnia 17 czerwca 2013 r. przyznano A. S. miesięczne wynagrodzenie w wysokości 5754 zł wg 12 kategorii zaszerogowania. Wykonywała ona pracę w podstawowym systemie czasu pracy.

Do zadań pracownicy należało prowadzenie czynności poprzedzających zawarcie umowy na świadczenie usług (...), tj. w szczególności: zbieranie ofert i zapytań ofertowych od aktualnych i potencjalnych klientów (...), pozyskiwanie potencjalnych klientów, określenie na podstawie danych uzyskanych od komórek organizacyjnych (...) możliwości świadczenia usług, określanie i rekomendowanie przełożonym warunków handlowych świadczenia usług, sporządzanie, uzgadnianie i przedstawianie do podpisu projektów umów; nadzór nad realizacją umów poprzez, w szczególności: utrzymywanie stałych kontaktów z kontrahentem, rejestrację umowy w Zintegrowanym (...) ( (...)), wystawianie i zatwierdzanie zamówień sprzedaży w (...) zgodnie z warunkami umowy, uzyskiwanie, archiwizowanie, przetwarzanie i weryfikacja danych dotyczących klienta i prowadzonej przez niego działalności; prowadzenie korespondencji handlowej, w tym przygotowywanie i archiwizacja pism handlowych; opracowywanie i analiza danych statystycznych, w tym wyników sprzedaży; udział w utrzymaniu i doskonaleniu systemów zarządzania obowiązujących w (...), zgodnie z obowiązującą dokumentacją, w zakresie zadań realizowanych przez komórkę organizacyjną; wykonywanie innych prac zleconych przez bezpośredniego przełożonego zgodnie z posiadanymi przez pracownika kwalifikacjami. A. S. do końca 2014 r. zajmowała się również, między innymi, wynajmem powierzchni na L., obsługą umowy z firmą (...).

W okresie zatrudnienia D. P. i A. S. u pracodawcy obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej (...)) z dnia 6 września 1999 r. Zgodnie z art. 245 ust. 2 pkt 3 tego układu, pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w wyniku restrukturyzacji, podziału, likwidacji (...), reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa, przysługuje odprawa w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia brutto, nie większego jednak niż

dwunastokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...), jeśli staż pracy w (...) wynosi od 3 lat do 5 lat (ppkt. a) i trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia brutto, nie większego jednak niż trzydziestosześcioletnia przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...), jeśli staż pracy w (...) wynosi ponad 10 lat – ppkt c).

W lutym 2014 r. zewnętrzna firma sporządziła audyt, w wyniku którego stworzono „Plan restrukturyzacji (...), który wskazywał na przerost zatrudnienia w (...). Z audytu wynikało, że zatrudnienie należy zminimalizować i w konsekwencji zlikwidować około 800 stanowisk pracy.

Naczelny Dyrektor (...) pismem z dnia 27 lutego 2014 r. zwrócił się do Rady Pracowniczej i organizacji związkowych o zgodę na zawieszenie szczegółowo wskazanych w piśmie przepisów (...) z dnia 6 września 1999 r., w tym art. 245.

Pracodawca w dniu 10 marca 2014 r. wypowiedział (...) z dnia 6 września 1999 r., ze skutkiem na dzień 10 czerwca 2014 r..

Uchwałą Nr (...) Nadzwyczajnego posiedzenia Rady Pracowniczej (...) z dnia 12 marca 2014 r. pracodawca został wezwany do uchylecia decyzji w przedmiocie wypowiedzenia (...).

Zarządzeniem nr (...) z dnia 14 marca 2014 r. Naczelnego Dyrektora (...) wprowadzono zmianę zapisów regulaminu organizacyjnego struktury spółki.

Pismem z dnia 28 marca 2014 r. organizacje związkowe zainicjowały spór zbiorowy z pracodawcą. W dniu 10 kwietnia 2014 r. pracodawca i organizacja związkowa (...) zawarły porozumienie w przedmiocie prawa pracowników (...) do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z dnia 6 września 1999 r., którzy otrzymają wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem (...) przez pracodawcę, w ramach procedury zbiorowych wypowiedzeń, opartych na treści art. 2-4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i których umowy o pracę ulegną rozwiązaniu na skutek nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Jednocześnie, z treści tego porozumienia wynikało (pkt 4), że jego zawarcie nie kończy sporu zbiorowego.

W dniu 30 kwietnia 2014 r. pracodawca i organizacje związkowe zawarły porozumienie kończące spór zbiorowy, do którego załącznik stanowił regulamin Programu Dobrowolnych Odejść Pracowniczych w (...) (dalej (...)). Program ten przewidywał m.in. objęcie nim pracowników, którzy złożą wnioski o rozwiązanie umowy w ramach programu oraz wypłatę odpraw z art. 245 ust. 3 (...) z dnia 6 września 1999 r. Pracownicy mogli składać wnioski w terminie od dnia 5 maja 2014 r. do dnia 10 czerwca 2014 r. Ustalono również, że pracodawca będzie w dalszym ciągu, najpóźniej do dnia 30 września 2014 r., stosował postanowienia (...) z dnia 6 września 1999 r..

W związku z podpisanym porozumieniem oraz wprowadzeniem (...) pracodawca na stronach intranetu odpowiadał na pytania zadane przez pracowników w tym temacie. Pytanie nr 5 brzmiało: „Co będzie się działo, w przypadku gdy pracownik nie przystępuje do (...), a po 30 września nie podpisze wypowiedzenia zmieniającego? Czy będą wypłacane wówczas odprawy? W jakiej wysokości?”. Pracodawca odpowiedział: „Jeśli pracodawca podejmie decyzję o wręczeniu pracownikom wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy w związku z wypowiedzeniem (...), wówczas rozwiązanie się umowy o pracę na skutek nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia będzie uprawniało pracownika do odprawy z art. 245 ust. 2 pkt 3 (...), w wysokości i na zasadach w tym przepisie określonym”. Z kolei, treścią pytania nr 7 była kwestia: „Co się będzie działo, jeżeli dany pracownik, nie jest przewidziany w nowej strukturze i nie składa (...)? Jeśli dostanie wypowiedzenie, czy należą się jakieś odszkodowania?”. Przedsiębiorstwo stwierdziło: „W przypadku wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w trybie zwolnień grupowych, ma on prawo do odprawy przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 (...), a także odprawy ustawowej przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.”.

Pracodawca prowadził spotkania, na których pracownicy byli informowani, że jeśli nie skorzystają z (...), to we wrześniu będą im wręczane wypowiedzenia zmieniające, a nieprzyjęcie nowych warunków pracy i płacy będzie skutkowało wypłatą odprawy w myśl art. 245 (...) z dnia 6 września 1999 r..

Z Programu Dobrowolnych Odejsć skorzystało ostatecznie 971 pracowników przedsiębiorstwa. A. S. zgłosiła się do (...) D. P. oraz A. S. nie zostały zakwalifikowane do (...). Z uwagi na znaczne ograniczenie zatrudniania na dzień 30 czerwca 2014 r., zwłaszcza w pionie administracyjnym, przełożeni po dniu 1 lipca 2014 r. na bieżąco zlecali D. P. oraz A. S. wykonywanie również innych zadań, niezwiązanych bezpośrednio z zajmowanym stanowiskiem, jak m.in.: robienia zdjęć na terminalu czy informowania o brudnych toaletach. A. S. odchodzący z pracy w ramach programu (...) pracownicy (E. M. (1), K. P. (1)) czasowo przekazali część obowiązków np.: prowadzenie i obsługę umów barterowych, dotyczących salonów (...) i (...), a także niektóre akcje promocyjne, dokonywanie wycen, składanie klientom ofert.

Zarządzeniem nr (...) z dnia 21 maja 2014 r. Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwa Państwowego (...) wprowadzono do stosowania regulamin organizacyjny (...) w W..

Zarządzeniem nr (...) z dnia 12 czerwca 2014 r. Naczelnego Dyrektora (...) wprowadzono regulamin organizacyjny (...), który wszedł w życie w dniu 1 lipca 2014 r. W regulaminie określono schemat organizacyjny biura handlowego. Ze schematu wynikało, że w ramach biura handlowego (OH) funkcjonowały trzy działy:

1. sprzedaży usług pozalotniczych (...) – w ramach, którego operowały trzy zespoły: obsługi sprzedaży usług terminalowych (...), obsługi sprzedaży usług pozaterminalowych (...), analizy i rozwoju sprzedaży usług pozalotniczych (...),

1. sprzedaży usług lotniczych (...) – w ramach, którego operowały dwa zespoły: obsługi sprzedaży usług lotniczych (...) oraz analizy i rozwoju sprzedaży usług lotniczych (...),

2. controllingu sprzedaży (...).

Regulamin organizacyjny określał także schemat służby obsługi pasażerów (...) w W. (NK), wyróżniając w jej zakresie dwa działy:

1. obsługi pasażerów (N.)

a) terminal (kierownik zmiany, specjalista ds. obsługi pasażerów, referent ds. obsługi pasażerów;

a) terminal general aviation (kierownik zmiany, specjalista ds. obsługi pasażerów), w skład którego to działu wchodziły trzy zespoły:

- zespół obsługi pasażerów terminalu (...), obejmujący następujące stanowiska: stewardesa portu, steward portu, pomoc kuchenna,
- zespół obsługi pasażerów (...) (...), obejmujący następujące stanowiska: kierownik zmiany w salonach (...), stewardesa portu, steward portu,
- zespół wsparcia obsługi pasażerów (...), obejmujący następujące stanowiska: stewardesa portu, steward portu, kasjer, robotnik do prac ciężkich, starszy portier;

1. obsługi parkingów (...), w skład którego wchodziły następujące stanowiska pracy: dyspozytor, parkingowy, parkingowy-kasjer.

Regulamin określał również zakresy zadań wykonywanych przez poszczególne działy i zespoły. A. S. po zmianie struktury organizacyjnej w lipcu 2014 r. pracowała i miała nadal pracować w zespole (...) wykonując dotychczasowe obowiązki. Po zmianie struktury organizacyjnej od 1 stycznia 2015 r. dla osób pracujących w tym zespole nic się nie zmieniło.

Pracodawca w dniu 12 września 2014 r. zawarł z organizacjami związkowymi Pakt (...), w którym w pkt 4 wskazano, że pracodawca znajduje się w trakcie restrukturyzacji zatrudnienia związanej z wypowiedzeniem w dniu 10 marca

2014 r. (...) z dnia 6 września 1999 r., polegającej na redukcji etatów oraz zmianie warunków zatrudnienia. Pakt, jak zaznaczono w nim, kończył spór zbiorowy.

Pracodawca w dniu 12 września 2014 r. poinformował również o podpisaniu nowego układu zbiorowego.

W dniu 30 września 2014 r. pracodawca zawarł z organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem przez pracodawcę w dniu 10 marca 2014 r. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) z dnia 6 września 1999 r. i zawarciem nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r. Przyczyną zawarcia porozumienia była potrzeba dostosowania indywidualnych warunków pracy i płacy do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania (...) z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków do umów o pracę wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r. Na dzień podpisania porozumienia pracodawca zatrudniał 1490 pracowników.

Nowy (...), co do zasady, nie różnił się, jeśli chodzi o składniki płacy czy warunki pracy w porównaniu do poprzedniego (...) z dnia 9 września 1999 r. Większość składników była taka sama lub dodano nowe składniki wynagrodzenia. Dodano nowy składnik w postaci dodatku zadaniowego. Składnik wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia za okres choroby został dostosowany do wymiaru wynikającego z Kodeksu pracy, tj. 80% wynagrodzenia ze 100%. Dodatek za pracę w godzinach nocnych nie zmienił się. Zasady rozliczania godzin nadliczbowych pozostały niezmienione. Dodatki za pracę w soboty, niedziele i święta pozostały niezmienione, tj. dodatek w wysokości 100%. Premia pozostała roszczeniowa. Zlikwidowano ubezpieczenie grupowe oraz dodatki za pracę w warunkach szkodliwych i funkcyjne.

Zarządzeniem nr (...) z dnia 15 października 2014 r. Naczelnego Dyrektora (...) wprowadzono zmiany dotyczące struktury organizacyjnej pozwanego w zakresie, m.in., biura prawnego. Na skutek porozumienia z dnia 15 października 2014 r. doszło do wypowiedzenia umów o pracę wszystkim pracownikom w biurze (...).

D. P. w dniu 27 października 2014 r. otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej wszystkich obowiązujących ją warunków pracy i płacy wynikających z (...) z dnia 6 września 1999 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano potrzebę dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania (...) z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków umowy o pracę wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego 12 września 2014 r. D. P. wskazano, że po upływie okresu wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę, tj. od dnia 1 lutego 2015 r., będą ją obowiązywały nowe warunki umowy o pracę, tj. stanowisko pracy – specjalista ds. operacyjnych, wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4870 zł brutto, zgodnie z 12 kategorią zaszeregowania oraz premia i inne składniki wynagrodzenia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r. przysługujące stosownie do zajmowanego stanowiska. Wskazano również, że rodzaj umowy o pracę oraz wymiar czasu pracy nie ulegają zmianie, oraz że system czasu pracy nie będzie stanowił elementu umowy o pracę. Zgodnie z informacją załączoną do tego oświadczenia miała ona pracować w podstawowym systemie czasu pracy.

A. S. w dniu 27 października 2014 r. otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej wszystkich obowiązujących ją warunków pracy i płacy wynikających z (...) z dnia 6 września 1999 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano potrzebę dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania (...) z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków umowy o pracę wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego dnia 12 września 2014 r. A. S. wskazano, że po upływie okresu wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę, tj. od dnia 1 lutego 2015 r., będą ją obowiązywały nowe warunki umowy o pracę, tj. stanowisko pracy – specjalista ds. marketingu, wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5754 zł brutto, zgodnie z 12 kategorią zaszeregowania oraz premia i inne składniki wynagrodzenia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r. przysługujące stosownie do zajmowanego stanowiska. Wskazano również, że rodzaj umowy o pracę oraz wymiar czasu pracy nie ulegają zmianie, oraz że system czasu pracy nie będzie stanowił elementu umowy o pracę. Miała ona nadal pracować w podstawowym systemie czasu pracy.

Pismem z dnia 15 grudnia 2014 r. D. P. odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy i płacy.

Pismem z dnia 12 listopada 2014 r. A. S. odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy i płacy.

Pracodawca w dniu 26 listopada 2014 r. w pracowniczym intranecie przedstawił informacje, że pracownikom, którzy odmówili przyjęcia nowych warunków pracy i płacy związanych z dostosowaniem indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania (...) z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r., nie będą wypłacane dodatkowe odprawy przewidziane w art. 245 (...) z dnia 6 września 1999 r..

Pracodawca podpisał porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy z grupą 1005 pracowników. Z kolei, 136 pracownikom przedsiębiorstwo wręczyło wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy, z czego grupa 51 pracowników, w tym obie powódki, odmówiła przyjęcia zaproponowanych nowych warunków zatrudnienia. Wszystkim pracownikom były wręczane porozumienia lub wypowiedzenia oparte na tym samym.

Pracodawca nie planował rozwiązywać stosunku pracy z pracownikami, dlatego też z uwagi na odmowę przyjęcia nowych warunków pracy i płacy przez 51 pracowników, w styczniu 2015 r. przeprowadzono postępowanie rekrutacyjne na zwolnione stanowiska pracy. Na miejsca D. P. i A. S. zostały zatrudnione nowe osoby. Na miejsce A. S. zatrudniono: M. K. (1) – młodszego specjalistę ds. handlowych i K. M. – specjalistę ds. handlowych. W okresie wypowiedzenia obie powódki pracowały na dotychczasowych stanowiskach, na podstawie poleceń przełożonych wykonywały jednak częściowo odmienne obowiązki, w tym D. P. była czasowo oddelegowana do pomocy w salonie (...). Osoby zatrudnione uprzednio na stanowisku takim jak D. P., które przyjęły porozumienia zmieniająca oraz wypowiedzenia zmieniające świadczyły pracę na stanowiskach specjalisty ds. operacyjnych.

W 2014 r. nie dokonano komercjalizacji (...) ani też nie powstały żadne nowe podmioty w spółce.

W sytuacji, gdyby D. P. oraz A. S. wyraziły zgodę na zmianę warunków pracy i płacy po zmianie zakładowego układu zbiorowego pracy, zostałyby objęte paktem gwarancji pracowniczych podpisanym we wrześniu 2014 r..

Zarządzeniem nr (...) z dnia 29 grudnia 2014 r. Naczelnego Dyrektora (...) wprowadzono nowy regulamin organizacyjny spółki oraz utraciło moc zarządzenie nr (...) z dnia 12 czerwca 2014 r. W regulaminie, obowiązującym od dnia 1 stycznia 2015 r., określono także schemat organizacyjny biura handlowego. Ze schematu wynikało, że struktura biura handlowego (OH) nie została zmieniona, nadal funkcjonowały trzy działy:

1. sprzedaży usług pozalotniczych (H.) – w ramach, którego operowały trzy zespoły: obsługi sprzedaży usług terminalowych (...), obsługi sprzedaży usług pozaterminalowych (...), analizy i rozwoju sprzedaży usług pozalotniczych (...),

1. sprzedaży usług lotniczych (...) – w ramach, którego operowały dwa zespoły: obsługi sprzedaży usług lotniczych (...) oraz analizy i rozwoju sprzedaży usług lotniczych (...),

2. controllingu sprzedaży (...).

Regulamin określił również zakresy zadań wykonywanych przez poszczególne działy i zespoły. Zadania te pozostały zasadniczo tożsame z zadaniami, które przewidywał regulamin z czerwca 2014 r. W ramach służby obsługi pasażerów zlikwidowano natomiast stanowiska kierownika zmiany, zaś stanowisko specjalisty ds. obsługi pasażerów zastąpiono stanowiskiem specjalisty ds. operacyjnych. Zakres obowiązków na obu tych stanowiskach był tożsamy.

Zarządzeniem nr (...) z dnia 29 stycznia 2015 r. Naczelnego Dyrektora (...) wprowadzono do stosowania regulamin organizacyjny (...) w W..

Pismem z dnia 26 lutego 2015 r. D. P. wezwała pracodawcę do naliczenia i zapłaty odprawy pracowniczej wynikającej z art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z dnia 6 września 1999 r..

Pismem z dnia 3 marca 2015 r. pracodawca odmówił pracownicy wypłaty wskazanej przez nią odprawy.

Pismem z dnia 24 lutego 2015 r. A. S. wezwała pracodawcę do naliczenia i zapłaty odprawy pracowniczej wynikającej z art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z dnia 6 września 1999 r..

Pismem z dnia 3 marca 2015 r. pracodawca odmówił pracownicy wypłaty wskazanej przez nią odprawy.

Państwowa Inspekcja Pracy zajęła stanowisko, że pracownikom, którym wypowiedziano warunki umowy o pracę w związku z wprowadzeniem nowego (...) należy się wypłata spornej odprawy.

W wyniku reorganizacji w dziale obsługi pasażerów/terminali wszystkie stanowiska pracy pod względem merytorycznym, tj. zakresu obowiązków, pozostały bez zmian, poza stanowiskiem kierownika zmiany obsługi pasażerskiej terminala, które zostało zlikwidowane z końcem września 2014 r. Niektóre stanowiska, w związku z porządkowaniem struktury organizacyjnej, otrzymały inną nazwę.

We wrześniu i październiku 2015 r. zlikwidowano w strukturze organizacyjnej spółki zespół analiz i rozwoju sprzedaży usług pozalotniczych.

Wynagrodzenie D. P. obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 8144,99 zł.

Wynagrodzenie A. S. obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 7217,23 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie wymienionych dokumentów złożonych do akt sprawy (w tym akt o sygn. XXI P 73/15) oraz znajdujących się w aktach osobowych D. P. oraz A. S.. W ocenie Sądu Okręgowego, złożone do akt sprawy dokumenty były wiarygodne, a strony procesu nie podważały ich autentyczności i prawdziwości. Sąd nie znalazł również podstaw, aby podważać autentyczność i prawdziwość tych dokumentów z urzędu.

Sąd Okręgowy ustalił również stan faktyczny w przedmiotowej sprawie na podstawie zeznań świadków: P. J. (k. 470-473v.), K. Z. (k. 374-376, k. 679v.-680v. i k. 884v.-886v.), E. R. (k. 371v.-374 i k. 677v.-679v.), K. P. (2) (k. 376-377v. i k. 680v.-682), M. G. (k. 805-807), K. A. (k. 745v.-748v.), E. M. (1) (k. 749v.-751), E. M. (2) (k. 473v.-476), D. K. (k. 803-804v.), M. Ż. (k. 751-752v.), częściowo R. S. (k. 476-477), częściowo A. K. (k. 743v.-745v.), częściowo A. Z. (k. 884v.-885v.) oraz częściowo wyjaśnień powódek: D. P. (k. 886v.-888v.) i A. S. (k. 888v.-891).

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania przesłuchanych w sprawie świadków: E. R., K. P. (2), K. Z., P. J., D. W., D. K., M. G. (za wyjątkiem fragmentu, w którym świadkowie wskazywali na udzielanie pracownikom informacji o prawie do odprawy z art. 245 (...)), przy czym Sąd oparł na zeznaniach tych świadków ustalenie konkretnych faktów, natomiast w zakresie wyrażanych przez świadków opinii czy ocen, uznał zeznania za mające nikłą moc dowodową. Zeznania wskazanych świadków były spójne zarówno wewnątrz, jak i wzajemnie ze sobą korespondowały i wzajemnie się uzupełniały. To z depozycji tych świadków, zdaniem Sądu pierwszej instancji, wyłonił się najpełniejszy obraz stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie, odpowiadający zgromadzonym dokumentom, które nie budziły wątpliwości co do ich autentyczności i prawdziwości, a tym samym wiarygodności. Dlatego też depozycje te również okazały się całkowicie wiarygodne i zasługiwały na przyznanie im pełnej mocy dowodowej.

Zeznania świadka E. M. (2) w ocenie Sądu pierwszej instancji, zasługiwały na wiarę w zakresie, w jakim przedstawiła ona zmiany organizacyjne u pozwanego oraz zakresy obowiązków powódek przed wprowadzeniem nowego (...). Jednakże, depozycje świadka w zakresie, w jakim twierdziła ona, że zakres obowiązków powódek po zmianach dokonanych w strukturze pracodawcy istotnie odbiegał (ponad to co wynikało z przejmowania przez nie obowiązków pracowników, którzy odeszli w ramach (...) oraz czasowego delegowania na nie zadań) od zakresu ich obowiązków pracowniczych sprzed tej zmiany nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym. Świadek wskazała, że o zakresach zadań dla poszczególnych stanowisk czytała w jakichś dokumentach, z których wynikało, że zadania

przydzielone do danego stanowiska pracy w nowym (...) odbiegały od dotychczasowych zadań, jednakże nie wskazała z jakich de facto dokumentów to wynika, a także nie pamiętała wielu faktów w tym względzie. Przy ocenie treści zeznań złożonych przez tego świadka Sąd miał na uwadze także fakt, że zgodnie ze wskazaniem samego świadka, pozostaje ona w sądowym sporze z pracodawcą z analogicznym roszczeniem do roszczenia wniesionego przez powódki w przedmiotowej sprawie.

Zeznania świadka R. S. były, zdaniem Sądu pierwszej instancji, wiarygodne jedynie w części, w jakiej świadek opisał organizację pracy u pozwanego, szczególnie w dziale obsługi pasażerów, w której był zatrudniony razem z powódką D. P., przed reorganizacją. O ile zeznania świadka R. S. potwierdzają likwidację stanowiska kierownika zmiany obsługi pasażerskiej terminala, o tyle z zeznań tego świadka nie wynika, jakoby miał on wiedzę na temat nowych zadań D. P. przydzielonych jej przez pracodawcę po wprowadzeniu nowego (...). Zeznania tego świadka co do zmian przeprowadzonych u pozwanego pracodawcy, w szczególności stanu po zmianach, np. zakresu obowiązków poszczególnych pracowników, wykazują dużą dozę niepewności. Wskazują na to używane przez niego częste stwierdzenia, takie jak: „nie wiem”, „bodajże”, „nie kojarzę”. Wielu faktów w tym względzie świadek również nie pamiętał, o czym świadczyły takie stwierdzenia jak: „nie pamiętam”, „nie przypominam sobie”, „z tego, co pamiętam”. O ile pozostali świadkowie, których zeznaniom Sąd dał wiarę w całości również używali powyższych stwierdzeń, o tyle ich zeznania – w odróżnieniu od zeznań niniejszego świadka – korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w przedmiotowej sprawie, szczególnie z okazywanymi świadkom przez Przewodniczącego podczas rozprawy dokumentami, do których potrafili się oni odnieść w sposób rzeczowy, a także wyróżniały się sporadycznym stopniem używania przytoczonych zwrotów nasuwających wątpliwości co do wiarygodności zeznań w stosunku do znacznego stopnia, w jakim używał tych zwrotów świadek R. S..

Zeznania świadka M. K. (2), według Sądu Okręgowego, nie zasługiwały na wiarę w części, w której świadek ten twierdził, że w przypadku powódki D. P. nastąpiła poważna („drastyczna”) zmiana warunków zatrudnienia, bowiem zostało jej przydzielone inne stanowisko i inny zakres zadań. Według świadka M. K. (2), „Pani P. była przez wiele lat pracownikiem mojego działu – obsługi pasażerów, była kierownikiem zmiany.” (k. 743v.), które to stanowisko zostało przez pracodawcę zlikwidowane. Jak wynika jednak z całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności z umów o pracę oraz ze świadectwa pracy, ta powódka nigdy nie była zatrudniona u pozwanego pracodawcy jako kierownik zmiany, lecz świadczyła pracę na stanowisku specjalisty ds. obsługi pasażerów, które to stanowisko nie zostało zlikwidowane. Ponieważ świadek M. K. (2) pracował wraz z powódką D. P. w tym samym dziale, to – w ocenie Sądu – powinien był wiedzieć, na jakim stanowisku powódka była w rzeczywistości zatrudniona. Dlatego też zeznania niniejszego świadka we wskazanym zakresie – zasadniczym i kluczowym dla rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu – nie zasługują na wiarę, a tym samym na przyznanie im mocy dowodowej.

Zeznania świadka K. A. w zakresie, w jakim dotyczyły zmian struktury organizacyjnej w pozwanym zakładzie pracy, które nastąpiły na skutek wprowadzenia nowych aktów wewnętrznych, co do zasady, zasługiwały na wiarę. Świadek, jako że był stroną porozumienia z dnia 30 września 2014 r. z ramienia związku zawodowego, był szczegółowo zorientowany w zmianach, które nastąpiły u pozwanego. Sąd pominął jednak oceny własne i opinie wyrażone przez świadka, jako niemające doniosłej mocy dowodowej. Świadek wiarygodnie odniósł się również do zakresu obowiązków powódki D. P., wskazując czym de facto zajmowała się u pozwanego pracodawcy podczas jej okresu zatrudnienia. Jednakże, na wiarę nie zasługują zeznania tego świadka w zakresie, w jakim określił zakres obowiązków powódki A. S.. Świadek wskazał bowiem, że A. S. była zatrudniona w dziale obsługi terminala jako kierownik zmiany salonu (...) lub salonu (...), tj. zajmowała się obsługą salonu (...) lub salonu (...). Powódka A. S. była natomiast zatrudniona na stanowisku handlowca w biurze handlowym w jednostce organizacyjnej dział sprzedaży usług pozalotniczych, w komórce zespół umów terminalowych. Z tego względu zeznania świadka nie były w tym zakresie wiarygodne i nie sposób było przyznać im moc dowodową.

Zeznania świadka E. M. (1) zasługiwały na wiarę w części, w której zeznała ona, jakie stanowisko pracy zajmowała powódka A. S. i jakie zadania faktycznie wykonywała do dnia 31 sierpnia 2014 r. Na znikomą moc dowodową zasługuje jednak stwierdzenie świadka, że „Powódce (...) zmienił się zakres obowiązków, bo przekazałam jej 3/4 swoich obowiązków.” (k. 750). W dalszej części swoich zeznań świadek E. M. (1) – na pytanie pełnomocnika powódek –

stwierdziła bowiem, że „Obowiązki powódki, które jej przekazała, nie potrafię powiedzieć czy mieściły się w zakresie obowiązków handlowca, ale to był bardzo szeroki zakres, jedna osoba nie byłaby w stanie wykonywać tych obowiązków i swoich, rozumiem, że to jest tymczasowe.” (k. 750). Dalej świadek E. M. (1) stwierdziła: „Nie widziałam nigdy zakresu obowiązków powódki (...)” (k. 750v.), następnie: „Nie wiem czy powódka dostała nowy zakres obowiązków, ja tego nie widziałam” (k. 751). Nie sposób zatem, zdaniem Sądu Okręgowego, jedynie na podstawie zeznań świadka E. M. (1) stwierdzić jednoznacznie, że obowiązki przekazane powódce przez świadka nie mieściły się w zakresie jej obowiązków jako handlowca. Należy natomiast zwrócić uwagę na zeznania świadka D. K., która – po okazaniu jej przez Przewodniczącego protokołu przekazania zadań od E. M. (1) – wskazała, że „Powódka faktycznie przejęła wymienione w tym dokumencie obowiązki. One się mieściły w rodzaju pracy powódki.” (k. 804). Stosunek pracy łączący świadka E. M. (1) z pozwanym pracodawcą ustał w dniu 31 sierpnia 2014 r. w wyniku skorzystania przez świadka z możliwości odejścia w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, toteż nie miała ona pełnej wiedzy na temat zakresu obowiązków powódki A. S. po tej dacie. Było wiarygodne natomiast stwierdzenie świadka, że „Były przekazywane informacje, że jeśli pracownicy nie odejdą teraz, to będą mogli odejść później z odprawą z art. 245.” (k. 750), co jednak nie oznacza, jak wskazywała świadek, iż obecnie powódkom należna jest dochodzona odprawa, ponieważ okoliczność ta, tj. że pracownicy, którzy nie przyjmą wypowiedzenia zmieniającego, będą mieli bezwzględne prawo do odprawy z art. 245 (...), nie wynika z pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Uprawnienie to było bowiem uzależnione od faktycznej restrukturyzacji, tj. zmiany warunków zatrudnienia (stanowiska, zakresu obowiązków pracowniczych) danego pracownika. Należy zwrócić również uwagę na zeznania świadka M. G., będącego przewodniczącym (...), z których wynikało, że zanim pracodawca w marcu 2014 r. ogłosił, że przeprowadzi restrukturyzację zatrudnienia i wypowiedział (...), zgłaszał „propozycje do władzy związkowej związane z zawieszeniem art. 245, który mówił o odprawach.” (k. 805). Świadek M. G. wskazał następnie, że „nasza organizacja związkowa weszła w spór zbiorowy z pracodawcą i jego efektem było podpisanie porozumienia 10 kwietnia 2014 r., w ramach którego porozumieliliśmy się co do tego, że jeśli pracodawca będzie przeprowadzał w firmie zwolnienia grupowe, to wszyscy pracownicy zwolnieni będą mieli wypłacone odprawy z art. 245 (...) wypowiedzianego wcześniej.” (k. 805). O ile zeznania te w tej części są całkowicie wiarygodne i nie budzą zastrzeżeń Sądu, o tyle wskazać należy, że zarówno D. P., jak i A. S. nie były objęte zwolnieniami grupowymi, wobec czego – zgodnie z treścią przywołanego przez świadka porozumienia – odprawy z art. 245 poprzedniego (...) nie były im należne. Wskazane stwierdzenie świadka E. M. (1) należy również skonfrontować z dalszym stwierdzeniem świadka M. G., który wskazał, że „restrukturyzacja pod kątem zwolnień grupowych została wyczerpana na dzień 30 czerwca. W 2014 r. był w kwietniu komunikat naczelnego, że odprawy zostaną wypłacone, był on ogłoszony oficjalnie. Po czerwcu 2014 r. nie przypominam sobie komunikatów mówiących o tym, że pracodawca będzie dalej wypłacał odprawy. (...) kojarzę, że była taka informacja po (...), że tych odpraw nie będzie.” (k. 806). W pozostałym zakresie zeznania świadka E. M. (1) zasługiwały na obdarzenie ich mocą dowodową z uwagi na to, że korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym.

Zeznania świadka M. Ż. odznaczały się dużym stopniem szczegółowości. Świadek, jako przewodniczący związku zawodowego pracowników lotnictwa cywilnego, był dobrze zorientowany szczególnie w warunkach wynagradzania pracowników pozwanego. Wskazał on, że „Pracodawca informował, że osoby, które nie przyjmą wypowiedzeń zmieniających, będą miały wypłacone odprawy z art. 245.” (k. 751v.). W tym także zakresie wskazać należy, iż nawet tego typu zapewnienie nie tworzy po stronie pracowników prawa do spornego świadczenia. Z okoliczności sprawy wynika bowiem, że stwierdzenie pracodawcy w tym aspekcie nie miało charakteru bezwzględnego, jak twierdził świadek, lecz wynikało z aktualnej w początku 2014 r. sytuacji pozwanego i planowanej wówczas restrukturyzacji stanu zatrudnienia. Ponieważ do faktycznej zmiany warunków w przypadku obu powódek nie doszło – co wynika z całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w toku przedmiotowego procesu, kategoryczne stwierdzenie świadka nie zasługuje na moc dowodową. Jego stwierdzenie w tym względzie stanowi, w ocenie Sądu, wynik dokonanej przez niego oceny motywów, jakimi kierował się pracodawca. Świadek zeznał bowiem: „Pracodawca brał pod uwagę to, że jakaś grupa ludzi nie przyjmie wypowiedzeń zmieniających, ale oświadczał, że będzie wypłacał im odprawy z art. 245. To, co ja się domyślam dlaczego to stanowisko się zmieniło to jest jedno, ale zgodnie z faktami pracodawca twierdził, że warunki, które wypracowaliśmy do listopada, są porównywalne z tymi co były wcześniej, my uważamy inaczej.” (k. 752v.). W ocenie Sądu Okręgowego, świadek błędnie zakwalifikował informację płynącą od pracodawcy,

że odprawy dla pracowników, którzy nie przyjmą wypowiedzeń zmieniających będą wypłacane w trybie art. 245, jako bezwarunkową, kategorię i bezwzględną. Ponieważ zeznania świadka w tej części wynikają z dokonanej przezeń oceny i własnej opinii, nie zasługują na przyznanie im mocy dowodowej.

Zeznania świadka A. Z., poza wiarygodnym wskazaniem przez tego świadka części zakresu obowiązków powódki D. P. przed restrukturyzacją, które zasługiwało na przyznanie mocy dowodowej, nie były przydatne dla rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu. Świadek ten nie potrafił w klarowny sposób wskazać konkretnych informacji dotyczących usytuowania stanowiska powódki w strukturze organizacyjnej, natomiast przeświadczenie świadka o zajmowaniu przez powódkę stanowiska kierownika zmiany wynikało z wewnętrznego przekonania wynikającego z faktu sprawowania przez powódkę nadzoru nad pracą świadka. Nie sposób dać wiary zeznaniom świadka także w części, w jakiej stwierdziła ona, że „Wypowiedzenie zmieniające w naszej firmie wiązało się zawsze ze zmianą obowiązków. Zawsze pracownik dostawał nowy zakres obowiązków na piśmie. Wiem to, bo przez 10 lat, pracując w firmie, zmieniałam stanowiska i mam bardzo dużo zakresów obowiązków.” (k. 885v.). Z wypowiedzi tej wynika jedynie, że fakt każdorazowego otrzymywania przez pracownika pozwanego zakładu pracy zakresu obowiązków w sytuacji wypowiedzenia zmieniającego dotyczył indywidualnie świadka. Nie sposób zaś wnioskować, że był to fakt notoryjny. Zeznania tego świadka, w przeświadczeniu Sądu Okręgowego, bazowały w przeważającej mierze na ocenach dokonanych przez świadka, nie zaś na faktach, w związku z czym nie zasługiwały na obdarzenie ich mocą dowodową w stopniu znaczącym dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

W odniesieniu do wyjaśnień powódki D. P. należało uznać je jedynie w niewielkiej części za wiarygodne, tj. w zakresie wykonywania przez nią obowiązków sprzed zmian restrukturyzacyjnych, wykonywania przez nią zleconych prac czy też wręczenia wszystkim pracownikom porozumienia zmieniającego. Sąd Okręgowy nie przyznał waloru wiarygodności zeznaniom powódki, która twierdziła, że stanowisko specjalisty ds. obsługi pasażerów i stanowisko specjalista ds. operacyjnych nie były w istocie tożsame oraz że pracowała na tym stanowisku do stycznia 2015 r., nie mając jednocześnie wiedzy na temat zakresu obowiązków pracowników zatrudnionych na tym stanowisku, a także twierdząc, że pracownicy zatrudnieni na tym stanowisku rozpoczęli pracę od października 2014 r. w wyniku podpisania aneksu – „Pracowałam do stycznia 2015 r. na tym stanowisku specjalisty ds. operacyjnych.” (k. 888). Jednocześnie, powódka wskazała, że „Z osobami, które zostały i świadczyły pracę jako specjaliści ds. operacyjnych nie mam kontaktu. Wiem od innych co robiły te osoby. Wiem, że zamawiają towar, pomagają nadal w salonach, są między kierowniczką a stewardessami. Wiem, że do nich zgłasza się problemy i oni dalej do kierownika. Wiem, że coś robią przy tych salonach, ale dokładnie nie powiem co.” (k. 887). Wyjaśnienia powódki są w tym względzie są więc wewnętrznie sprzeczne. Informacje o zakresie obowiązków specjalistów ds. operacyjnych czerpała ona od osób trzecich. Nie sposób uznać więc tych wyjaśnień za w całości wiarygodne. Brak jest przesłanek do uznania również zasadności stanowiska powódki, że jej stanowisko pracy – specjalista ds. obsługi pasażerów (w nowej strukturze specjalista ds. operacyjnych) – zostało de facto zlikwidowane. W ocenie Sądu Okręgowego, prezentowane przez powódkę w toku całego procesu stanowisko, że zakres jej obowiązków uległ całkowitej zmianie, a dotychczasowe stanowisko pracy zostało zlikwidowane, stanowiło jedynie przyjęcie przez nią własnej linii procesowej służącej uznaniu zasadności wytoczonego roszczenia.

Odnośnie wyjaśnień powódki A. S. również należało uznać je jedynie w niewielkiej części za wiarygodne, tj. w zakresie wykonywania przez nią obowiązków sprzed zmian restrukturyzacyjnych, wykonywania przez nią zleconych prac czy też wręczenia wszystkim pracownikom porozumienia zmieniającego. Sąd Okręgowy nie przyznał waloru wiarygodności zeznaniom powódki, która twierdziła, że odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, gdyż nowe warunki były znacznie bardziej niekorzystne względem niej, a także że na stanowisku specjalisty ds. marketingu wykonywała zupełnie inne zadania, których musiała się nauczyć od początku. W ocenie Sądu Okręgowego, prezentowane przez powódkę w toku całego procesu stanowisko, że zakres jej obowiązków uległ całkowitej zmianie, stanowiło jedynie przyjęcie przez nią własnej linii procesowej służącej uznaniu zasadności wytoczonego roszczenia.

Sąd Okręgowy na rozprawie w dniu 16 maja 2016 r. oddalił wniosek pozwanego o uzupełniające przesłuchanie świadka K. Z. na okoliczność braku likwidacji stanowiska powódki D. P. i zatrudnienia w to miejsce innej osoby, dopuszczając jednocześnie z urzędu dowód z uzupełniającego przesłuchania w charakterze świadka K. Z. na

okoliczność treści komunikatu z 10 października 2014 r. w kontekście twierdzeń strony powodowej o likwidacji stanowiska powódki rozumianego jako tożsame w zakresie obowiązków ze stanowiskiem kierownika zmiany terminala. W piśmie procesowym z dnia 23 maja 2016 r. pełnomocnik powódek wniósł, między innymi, o uchylenie postanowienia Sądu wydanego na rozprawie w dniu 16 maja 2016 r. w przedmiocie dopuszczenia z urzędu dowodu z uzupełniającego przesłuchania świadka K. Z. (k. 847). Na rozprawie w dniu 14 lipca 2016 r. Sąd Okręgowy oddalił wniosek pełnomocnika powódek zawarty w piśmie z dnia 23 maja 2016 r. (data nadania pisma) o uchylenie postanowienia w przedmiocie dopuszczenia z urzędu dowodu z uzupełniającego przesłuchania w/w świadka oraz postanowił przesłuchać świadka K. Z. zgodnie z tezą dowodową określoną w pkt 2 postanowienia z dnia 15 maja 2016 r. Pełnomocnik powódek wniósł zastrzeżenie do protokołu w zakresie oddalającym jego wniosek o uchylenie postanowienia, wskazując na naruszenia art. 207 k.p.c., art. 217 k.p.c., art. 227 k.p.c. i art. 232 k.p.c. W ocenie Sądu Okręgowego, zgłoszone przez pełnomocnika powódek zastrzeżenie do protokołu jest bezzasadne, wobec braku naruszenia wskazanych przepisów postępowania cywilnego. Komunikat dotyczący braku likwidacji stanowiska, na który powołał się pełnomocnik powódek w piśmie procesowym z dnia 13 maja 2016 r. (data prezentaty) pochodzi z dnia 10 października 2014 r. i został złożony po przesłuchaniu wszystkich świadków, co uniemożliwiło de facto ustosunkowanie się świadków do niego. Fakt, że komunikat pochodził od pozwanego nie oznacza, że musiał się on do niego ustosunkowywać w sytuacji, gdy nie był on powoływany dotychczas jako dowód w sprawie. Fakt braku likwidacji stanowiska powódki D. P. wynika chociażby z zeznań świadka D. K., a uzupełniające zeznania świadka K. Z. wobec podniesienia przez stronę powodową, że – według niej – stanowisko specjalisty, na którym była zatrudniona D. P., było w istocie stanowiskiem kierownikiem zmiany terminala, stały się konieczne celem wyjaśnienia, że wskazany komunikat nie dotyczył stanowiska pracy powódki, które nadal pozostało zachowane w strukturze pozwanego pracodawcy. O ile Sąd Okręgowy postanowił oddalić wniosek pełnomocnika pozwanego, złożony na rozprawie w dniu 16 maja 2016 r., w związku z brakiem formalnego zgłoszenia tego wniosku na piśmie, o tyle wobec powstałych rozbieżności oraz wątpliwości w tym aspekcie postanowił z urzędu dopuścić dowód z uzupełniającego przesłuchania świadka K. Z. na okoliczność treści komunikatu z dnia 10 października 2014 r. w kontekście twierdzeń strony powodowej o likwidacji stanowiska powódki rozumianego jako tożsame w zakresie obowiązków ze stanowiskiem kierownika zmiany terminala celem wyjaśnienia tych okoliczności i usunięcia powstałych wątpliwości.

Sąd Okręgowy uznał powództwa D. P. i A. S. za niezasadne

Na wstępie rozważań Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że spór w przedmiotowej sprawie w istocie nie dotyczył okoliczności odnoszących się do złożenia powódkom wypowiedzenia zmieniającego, ale interpretacji tego faktu w odniesieniu do postanowień art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z dnia 6 września 1999 r. W szczególności, spór dotyczył kwestii, czy złożenie D. P. i A. S. wypowiedzenia zmieniającego wiązało się ze zmianą w strukturze zatrudnienia (...) i stanowiło restrukturyzację bądź reorganizację powodującą zwolnienia pracowników (podnosiła to strona powodowa), a w konsekwencji czy pracodawca był zobowiązany do wypłaty odprawy wynikającej z tego przepisu.

Należy przede wszystkim wskazać, że regulacja, która stanowi podstawę roszczenia powódek nie wynika z uregulowań ustawowych, a została wprowadzona przez pracodawcę w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Nie ulega wątpliwości, że układ zbiorowy pracy ma charakter normatywny – jest autonomicznym źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., co ma znaczenie dla sposobu interpretacji (wykładni) jego postanowień. Układ zbiorowy pracy musi zostać zawarty i zarejestrowany w sposób ściśle określony w przepisach zbiorowego prawa pracy (dział jedenasty Kodeksu pracy: „Układy zbiorowe pracy”). Ma normatywnie uregulowaną treść – między innymi określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy (art. 240 § 1 pkt 1 k.p.). Postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 k.p.). A contrario, postanowienia te mogą być bardziej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa stanowionego (Kodeksu pracy, ustaw, aktów wykonawczych do ustaw), nawet gdyby miało to oznaczać „mniej korzystne” dla pracodawcy ukształtowanie jego pozycji w relacji z pracownikami. Sens zawierania układów zbiorowych pracy polega właśnie na tym, że kształtując korzystniej dla pracowników ich sytuację w zakresie warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy), jednocześnie nakładają na pracodawcę pewne ciężary albo ograniczenia. Ciężary te i ograniczenia pracodawca przyjmuje na siebie dobrowolnie, nie są mu one narzucane przez państwo –

ustawodawcę, organy administracji publicznej czy sąd. Postanowienia układu zbiorowego pracy są z kolei przepisami prawa pracy i jako takie z mocy art. 9 k.p. muszą być respektowane w stosunkach między pracodawcą, który uczestniczył w zawarciu układu zbiorowego, a pracownikami, których treść stosunku pracy układ reguluje (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2008 r., III PK 17/08).

W ocenie Sądu Okręgowego, podlegający wykładni art. 245 (...) z 1999 r. nie naruszał zakazów określonych w art. 9 § 2 k.p. i art. 24113 k.p. Jego postanowienia były zatem ważne i wiążące obie strony układu oraz mogły stanowić podstawę prawną roszczeń pracowników.

Analizując treść przepisu art. 245 ust. 2 pkt 3 lit a i c (...) z dnia 6 września 1999 r., Sąd Okręgowy uznał, że odprawa pieniężna przysługiwała pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy jedynie w wyniku:

1. restrukturyzacji,
1. podziału,
2. likwidacji (...),
3. reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub
4. innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa.

Przy zaistnieniu którejkolwiek z tych przesłanek pracownik nabywał prawo do odprawy w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia brutto (nie większego jednak niż dwunastokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...)) jeśli staż pracy w (...) wynosi od 3 lat do 5 lat (ppkt. a – żądanie A. S.) i 36-miesięcznego wynagrodzenia brutto (nie większego jednak niż trzydziestosześciokrotność przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...)) jeśli staż pracy w (...) wynosi ponad 10 lat (ppkt. c – żądanie D. P.).

W toku przedmiotowego postępowania powódki wskazywały, że rozwiązanie z nimi stosunku pracy nastąpiło z uwagi na restrukturyzację, ewentualnie reorganizację prowadzącą do zwolnienia pracowników i z tej też przyczyny pracodawca powinien był wypłacić im odprawy. Bezsporne były natomiast okoliczności, że prawo do odprawy nie jest wywodzone z podziału czy likwidacji (...) albo innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa, gdyż takie zmiany nie dotyczyły sytuacji prawnej powódek w (...). Staż pracy powódki D. P. spełniał wymóg z art. 245 ust. 2 pkt 3 lit c (...) z dnia 6 września 1999 r., ponieważ powódka była zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy od dnia 15 października 2002 r. do dnia 31 stycznia 2015 r., a więc łącznie 12 lat 3 miesiące i 15 dni, a staż pracy powódki A. S. spełniał wymóg z art. 245 ust. 2 pkt 3 lit a (...) z dnia 6 września 1999 r., gdyż była ona pracownikiem pozwanego zakładu pracy od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia 31 stycznia 2015 r., a więc łącznie przez 4 lata i 2 miesiące.

Strony (...) z dnia 6 września 1999 r. w jego treści nie zdefiniowały pojęcia restrukturyzacji ani reorganizacji, o której mowa w art. 245. Sąd Okręgowy, definiując pojęcia zawarte w postanowieniach (...), odniósł się do definicji wynikających ze słownika języka polskiego. Zgodnie z przedmiotowym słownikiem, „restrukturyzacja” to „zmiana struktury czegoś, np. struktury gospodarczej kraju, organizacji lub przedsiębiorstwa”. Z kolei, „reorganizacja” to „zmiana organizacji czegoś, zorganizowanie czegoś na nowo” (Uniwersalny Słownik Języka Polskiego pod redakcją prof. Stanisława Dubisza, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003 r., Tom III).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że struktura organizacyjna pozwanego pracodawcy wynikała z obowiązujących regulaminów organizacyjnych. W dniu 1 lipca 2014 r. został wprowadzony nowy regulamin organizacyjny (...), który zawierał nowy schemat organizacyjny biura handlowego, w którym pracowała powódka A. S. oraz działu obsługi pasażerów, w którym zatrudniona była powódka D. P.. Ze schematu wynikało, że w ramach biura handlowego funkcjonowały trzy działy: sprzedaży usług pozalotniczych (podzielony na trzy zespoły: obsługi sprzedaży usług terminalowych, obsługi sprzedaży usług pozaterminalowych, analizy i rozwoju sprzedaży usług pozalotniczych), sprzedaży usług lotniczych (podzielony na dwa zespoły: obsługi sprzedaży

usług lotniczych oraz analizy i rozwoju sprzedaży usług lotniczych), a także controllingu sprzedaży. Regulamin określał również zakresy zadań wykonywanych przez poszczególne działy i zespoły. Powódka A. S. pracowała wówczas w dziale sprzedaży usług pozalotniczych, w zespole analiz i rozwoju sprzedaży usług pozalotniczych. Powódka D. P. była zatrudniona natomiast w służbie obsługi pasażerów (...) na stanowisku specjalisty ds. obsługi pasażerów w dziale obsługi pasażerów. Regulamin był konsekwencją restrukturyzacji prowadzonej w tym czasie w pozwanym przedsiębiorstwie. Zlikwidowano szereg stanowisk pracy, a do końca czerwca 2014 r. do programu (...) zostało dopuszczonych 971 pracowników, co pociągało za sobą konieczność przeprowadzenia zmian w strukturze przedsiębiorstwa. Jednak w ramach powyższej restrukturyzacji stosunek pracy z żadną z powódek nie ustał, lecz w dalszym ciągu był kontynuowany.

Materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że w dniu 27 października 2014 r. przedstawiono obu powódkom wypowiedzenie warunków pracy i płacy (w związku z wypowiedzeniem (...) z 1999 r. i zawarciem nowego (...) we wrześniu 2014 r.), których pracownice nie przyjęły, co skutkowało rozwiązaniem się ich umów o pracę z dniem 31 stycznia 2015 r. Odnosząc tę czynność pracodawcy do zmian struktury organizacyjnej biura handlowego oraz służby obsługi pasażerów, należy stwierdzić, że pozostawała ona bez jakiegokolwiek związku z reorganizacją biura. Z materiału dowodowego wynika wprawdzie, że zarządzeniem nr 154 z dnia 29 grudnia 2014 r. Naczelnego Dyrektora (...) wprowadził nowy regulamin organizacyjny spółki, w konsekwencji czego utraciło moc zarządzenie nr 57 z dnia 12 czerwca 2014 r. i przestał obowiązywać regulamin organizacyjny z 2014 r. W nowym regulaminie określono na nowo schemat organizacyjny biura handlowego, w którym nadal obowiązki służbowe wykonywała powódka A. S., a którego struktura nie uległa żadnej zmianie. Ze schematu wynikało, że w ramach biura handlowego funkcjonowały w dalszym ciągu trzy działy: sprzedaży usług pozalotniczych (z trzema zespołami: obsługi sprzedaży usług terminalowych, obsługi sprzedaży usługi pozaterminalowych, analizy i rozwoju sprzedaży usług pozalotniczych), sprzedaży usług lotniczych (z dwoma zespołami: obsługi sprzedaży usług lotniczych oraz analizy i rozwoju sprzedaży usług lotniczych), a także działu controllingu sprzedaży. Zadania poszczególnych działów i zespołów pozostały zasadniczo tożsame do tych, które przewidywał regulamin z 2014 r., a zmieniono nieco jedynie terminologię definiującą poszczególne zadania. W ramach służby obsługi pasażerów zlikwidowano natomiast stanowisko kierownika zmiany, co jednak nie miało dla powódki D. P. żadnego znaczenia, gdyż nie była ona zatrudniona na tym stanowisku. D. P. zaproponowano stanowisko specjalisty ds. operacyjnych, które pod względem zakresu obowiązków było tożsame z dotychczas zajmowanym przez nią stanowiskiem specjalisty ds. obsługi pasażerów. Stanowisko ds. operacyjnych było de facto tym samym stanowiskiem pracy, co stanowisko specjalisty ds. obsługi pasażerów, a różniło się jedynie nazwą.

Powyższe prowadzi do konstatacji, że pomiędzy dniem 1 lipca 2014 r. a dniem 1 stycznia 2015 r. struktura organizacyjna pozwanego w zakresie działania biura handlowego nie uległa żadnej zmianie, a także nie stanowiła reorganizacji powodującej konieczność zwolnienia pracowników. Jednostka biura handlowego w dalszym ciągu funkcjonowała, była nadal podzielona na trzy działy, które w dalszym ciągu były podzielone na takie same zespoły. Porównując zatem struktury organizacyjne obowiązujące u pozwanego w 2014 r. i 2015 r. Sąd uznał, że były one identyczne i żadne zmiany w strukturach pracodawcy nie nastąpiły w zakresie, który dotyczyłby sytuacji pracowniczej powódek. Zaproponowane powódce A. S. w wypowiedzeniu zmieniającym nowe stanowisko specjalisty ds. marketingu odpowiadało de facto zakresem zadaniowym zajmowanemu przez nią dotychczas stanowisku handlowca (co wynika z zeznań jej ówczesnej przełożonej oraz samej powódki w zakresie w jakim opisuje zakres wykonywanych zadań, w tym w ramach poleceń przejęcia zadań innych pracowników, a także z faktu zatrudnienia na jej miejsce i do wykonywania jej zadań innych osób), natomiast różniło się jedynie nazewnictwem. W zakresie zaś zmian zaszłych w służbie obsługi pasażerów wskazać należy, że nie miały one realnego wpływu na sytuację powódki D. P. pod względem rodzaju wykonywanej przez nią pracy i zakresu obowiązków. Zmiany te obejmowały bowiem, przede wszystkim, zmianę nazewnictwa stanowiska specjalisty ds. obsługi pasażerów, na którym zatrudniona była D. P., na stanowisko ds. operacyjnych oraz likwidację stanowiska kierownika zmiany, na którym powódka nigdy nie była zatrudniona u pozwanego pracodawcy. Zmiany te nie stanowiły reorganizacji powodującej konieczność zwolnienia powódki D. P.. Podkreślić należy w szczególności fakt, iż nawet składając zeznania powódka przyznawała, iż stanowisko specjalisty ds. operacyjnych funkcjonowało, pracowały na nim inne osoby – dotychczas zatrudnione na takich jak ona stanowiskach oraz, iż nadal, pomimo czasowego delegowania pracowników do pracy w Salonach (...) stanowisko to usytuowane

było zakresem obowiązków pomiędzy stanowiskiem stewardessy a zlikwidowanym stanowiskiem kierownika zmiany. Toteż, w ocenie Sądu, nie sposób było przyjąć za trafne twierdzenia powódek, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódek spowodowane było restrukturyzacją czy też reorganizacją jednostek, w których wykonywały pracę, powodującą konieczność zwolnienia pracowników.

Należy przy tym podkreślić, że rozwiązanie umów o pracę łączących powódki z pozwanym zakładem pracy nie nastąpiło również z uwagi na likwidację ich stanowisk pracy. O ile w przypadku powódki A. S. okoliczność ta nie budzi wątpliwości, gdyż wyraźnie wynika ona z treści złożonego powódce wypowiedzenia, a także porozumienia z dnia 30 września 2014 r. zawartego między pracodawcą a organizacjami związkowymi, o tyle w przypadku powódki D. P. – z uwagi na prezentowane przez nią stanowisko – wątpliwości te zostały usunięte w ramach dalszego postępowania dowodowego, przede wszystkim po przeprowadzeniu dowodu z zeznań świadka K. Z., która na rozprawie w dniu 14 lipca 2016 r. zeznała: „Stanowisko pani P. to specjalista ds. obsługi pasażerów. Wszedł nowy regulamin organizacyjny i zmieniona została nazwa stanowiska na specjalista ds. operacyjnych albo organizacyjnych. Dokładnie te same obowiązki były na tych stanowiskach.”, by następnie dodać, że: „Kierownik zmiany terminala, w tej chwili go nie ma, to stanowisko, które pełniło funkcje zarządcze. Stanowisko specjalisty było pod tym stanowiskiem kierownika zmiany. W zakres zadań kierownika wchodził proces zarządzania, kwestia szkolenia, przygotowywania nowych pracowników do pracy. Stanowisko kierownika zmiany zostało zlikwidowane, gdy weszła nowa struktura organizacyjna, ale część tych zadań pojawiła się w stanowisku dyżurnego terminala w nowej strukturze. Pani P. z dokumentów nie zajmowała nigdy stanowiska kierownika zmiany terminala, mogła pełnić obowiązki w zastępstwie, ale co do zasady była specjalistą.” (k. 885). Z zeznań tych, które w przekonaniu Sądu Okręgowego, zasługiwały na obdarzenie ich wiarą w całości i przyznanie im pełnej mocy dowodowej, wynika jednoznacznie, że powódka D. P. była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. obsługi pasażerów, które zostało zastąpione przez tożsame stanowisko specjalisty ds. operacyjnych, nigdy zaś nie zajmowała stanowiska kierownika zmiany terminala. Powódka mogła pełnić obowiązki kierownika zmiany w zastępstwie – co wynika zarówno z opisu tego stanowiska, jak i z zeznań pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków – jednak nie sposób stwierdzić, że była zatrudniona na tym stanowisku lub że faktycznie wykonywała w pełnym wymiarze i stale wyłącznie obowiązki przypisane do tego stanowiska. Tym samym, nie można mówić o restrukturyzacji jako przyczynie zwolnienia żadnej z powódek.

Strona powoda powoływała się przy tym, że restrukturyzacja u pozwanego trwała również w drugiej połowie 2014 i 2015 r., na co miał wskazywać komunikat wydany przez spółkę w dniu 9 lutego 2015 r. Strona powodowa całkowicie pomija przy tym, że do realizacji dyspozycji art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z dnia 6 września 1999 r. dochodzi przy spełnieniu kumulatywnie dwóch przesłanek. Po pierwsze, konieczne jest zaistnienie szczególnych przypadków, tj. restrukturyzacji bądź reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników. Po drugie zaś, rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w związku z zaistnieniem tych szczególnych przypadków. Innymi słowy, nie chodzi o jakąkolwiek restrukturyzację czy reorganizację powodującą zwolnienia pracowników w przedsiębiorstwie, ale jedynie o taką, która odnosi się do stanowiska konkretnego pracownika, a w przedmiotowej sprawie do restrukturyzacji czy reorganizacji biura handlowego, w którym wykonywała obowiązki służbowe powódka A. S. oraz działu obsługi pasażerów, w którym zatrudniona była powódka D. P.. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie sposób odmówić racji powódkom, które podkreślały, że restrukturyzacja jako taka była prowadzona przez pracodawcę również w okresie drugiej połowy 2014 r. oraz na początku 2015 r. Stanowisko to pomija jednak kwestię, że było to ograniczone jedynie do wybranych i konkretnych komórek organizacyjnych działających w obrębie pracodawcy (zlikwidowano stanowisko kierownika zmiany terminala oraz doszło do wypowiedzenia umów o pracę wszystkim pracownikom w biurze prawnym). O ile powódka D. P. – jak to już wskazano – była zatrudniona w służbie obsługi pasażerów, gdzie funkcjonowało stanowisko kierownika zmiany terminala, o tyle likwidacja tego stanowiska nie miała znaczenia dla niej jako pracownika zatrudnionego na stanowisku specjalisty ds. obsługi pasażerów. Przedmiotowa restrukturyzacja w żadnym stopniu nie objęła natomiast biura handlowego, w którym pracowała powódka A. S.. Brak jest bowiem w tym zakresie jakichkolwiek zarządzeń ze strony pracodawcy, a nawet strona powodowa nie podnosiła twierdzeń w tym zakresie.

Odnosząc się z kolei do komunikatu pracodawcy z dnia 9 lutego 2015 r., w którym pozwany wskazywał na prowadzenie dalszej restrukturyzacji w (...), Sąd Okręgowy wyjaśnił że przede wszystkim jest to ocena dyrektora (...), której

nie sposób negocjować w związku z pojedynczymi decyzjami dotyczącymi konkretnych komórek organizacyjnych. Istotą sprawy pozostawało jednak odniesienie restrukturyzacji czy reorganizacji do sytuacji prawnej powódek, a nie przedsiębiorstwa jako całości, gdyż skutkiem takich decyzji powinno być zwolnienie pracownika (w świetle przesłanek dodatkowej odprawy pieniężnej). Nie sposób jest natomiast wywieść, że poprzez np. wypowiedzenie umów o pracę pracownikom działu prawnego, koniecznym było również wypowiedzenie powódce umowy o pracę i czynności te pozostawały w jakimkolwiek związku.

W treści punktu 4 Paktu (...) z dnia 12 września 2014 r. wskazano, że zawierany jest on w związku z trwającą restrukturyzacją oraz planowaną komercjalizacją, to jednak należy mieć na uwadze, że wówczas przedsiębiorstwo nadal przechodziło zmiany będące efektem (...), a powódki nie wykazały, aby po zamknięciu tego programu pracodawca w ich komórkach organizacyjnych dokonywał definitywnych wypowiedzeń zmierzających do dalszego zmniejszenia zatrudnienia.

Strona powodowa wskazywała również, że ostatnim etapem prowadzonej u pozwanego pracodawcy restrukturyzacji było wręczenie powódkom wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, skutkiem czego miało nastąpić zmniejszenie zatrudnienia w spółce. Sąd Okręgowy nie podziela jednak tego stanowiska. Jak wynika z treści złożonych powódkom wypowiedzeń, przyczyną ich złożenia była potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji prawnej, powstałej w wyniku z wypowiedzeniem (...) z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków zatrudnienia wynikających z (...) z dnia 12 września 2014 r.

Jak z kolei wynika z dyspozycji art. 241<sup>13</sup> k.p., korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§ 1). Natomiast postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§ 2). Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że nowy (...) zawierał regulacje mniej korzystne dla pracowników (przynajmniej częściowo), np. nie przewidywał odprawy pieniężnej jak w art. 245 (...) z 1999 r. czy też ubezpieczenia grupowego. Pracodawca był więc zobligowany przepisami prawa pracy do wypowiedzenia warunków pracy i płacy wszystkim pracownikom, w tym powódkom, wobec podpisania postanowień nowego (...) w 2014 r., gdyż wynikało to z potrzeby dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku wypowiedzenia (...) z dnia 6 września 1999 r. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2013 r., II PK 211/12). W judykaturze prawa pracy jednolicie przyjmuje się, że pozbawienie pracowników korzystniejszych warunków pracy lub płacy wynikających także z układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony wymaga dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających wszystkim pracownikom, którzy byli objęci postanowieniami rozwiązywanego układu zbiorowego pracy (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 marca 2011 r., II PK 107/10 lub z dnia 8 marca 2011 r., II PK 165/10).

Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, że w judykaturze wykształcił się pogląd, że dokonane niemal wszystkim pracownikom („masowe”) wypowiedzenia zmieniającego z powodu rozwiązania układu zbiorowego pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty, mogą być uznane za restrukturyzację przedsiębiorstwa pracodawcy, jeżeli doprowadziły do rozwiązania większości stosunków pracy z pracownikami, którzy nie przyjęli propozycji zatrudnienia z braku możliwości oceny propozycji dalszego zatrudnienia na warunkach „wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r., II PK 236/13).

W stanie faktycznym przedmiotowej sprawy nie wystąpiła jednak sytuacja, w której powódki nie wiedziałyby jak będą kształtować się ich warunki zatrudnienia po wejściu w życie (...) z września 2014 r. Powódki miały bowiem realną możliwość oceny proponowanych im nowych warunków zatrudnienia, gdyż wynikały one z dokumentu nowego (...) z dnia 12 września 2014 r., który został przedstawiony pracownikom. Jak wynika z okoliczności przedmiotowej sprawy, powódki wiedziały również dokładnie jakie warunki płacy zostaną zmienione (warunki pracy – poza zmianami terminologicznymi nazw zaproponowanych im stanowisk – pozostawały bez zmian). Nowe warunki zatrudnienia nie pogarszały przy tym warunków pracy i płacy powódek w takim

zakresie, że uniemożliwiały kontynuowanie zatrudnienia. Porównanie warunków zaproponowanych powódkom w wypowiedzeniach zmieniających z postanowieniami zawartych z nimi ostatnich umów o pracę pozwala na wniosek, że stanowiska obu powódek – poza zmianami terminologicznymi w zakresie nazewnictwa – pozostały de facto niezmienione. Stawki płacy zasadniczej nie uległy zmianie na niekorzyść, skoro w nowo zaproponowanych warunkach nadal wynosiła ona 5754 zł w stosunku do powódki A. S. oraz 4870 zł w stosunku do powódki D. P.. Podobnie bez zmiany pozostała kategoria zaszeregowania na poziomie XII. Zmianie uległ system czasu pracy, w jakim miała wykonywać obowiązki D. P., natomiast system czasu pracy A. S. nie uległ zmianie. Faktycznie doszło do zastąpienia dodatku funkcyjnego (art. 46 (...) z dnia 6 września 1999 r.) dodatkiem zadaniowym do 40% płacy zasadniczej, który miał być przyznawany za dodatkowe zadania poza zakresem obowiązków (art. 8 i 12 (...) z dnia 12 września 2014 r.), ale powódki nie były uprawnione do dodatku funkcyjnego. Nie zmieniły się na niekorzyść dla powódek warunki przyznawania dodatku za staż pracy, co wynika z porównania postanowień art. 13 (...) z dnia 12 września 2014 r. z art. 98 (...) z dnia 6 września 1999 r. Zmiany w zakresie nagrody jubileuszowej nie dotyczyły niekorzystnie powódek, bo w nowym (...) gwarantowały nagrodę już po 5 latach stażu pracy (art. 16 (...) z dnia 12 września 2014 r.), a w (...) z dnia 6 września 1999 r. – możliwość nabycia nagrody była dopiero po 25 latach stażu pracy (art. 99). Za 25 lat pracy w obu układach nagroda była przyznawana na poziomie 300% płacy zasadniczej. Ponadto, z uwagi na zawarcie Paktu(...) nowe warunki zatrudnienia wiązały się z gwarancją pracy dla powódek przez najbliższe 3 lata, czego nie przewidywał dotychczasowy (...). Również zatem i pod tym względem nowe warunki były korzystniejsze niż dotychczasowe. Powyższe porównanie dowodzi, że D. P. i A. S., pomimo zaistnienia pewnych zmian, nie miały obiektywnych przesłanek do wnioskowania, że nowo zaproponowane im warunki były nie do przyjęcia. Pracodawca nie miał jednocześnie podstaw, by zakładać, że wypowiedzenia zmieniające zostaną odrzucone przez pracowników, skoro zawarty został Pakt(...) na okres od dnia 1 października 2014 r. do dnia 30 września 2017 r. Wskazać należy, że faktycznie jedynie 51 osób odmówiło przyjęcia nowych warunków pracy i płacy z ponad 1150 pracowników objętych zmianą warunków zatrudnienia w wyniku zawarcia porozumień czy wypowiedzeń zmieniających warunki pracy, co także przeczy tezie o masowości odejść z przedsiębiorstwa i konieczności kolejnej jego restrukturyzacji. W przypadku tych 51 stanowisk pracy pracodawca podjął działania zmierzające do zatrudnienia nowych pracowników i także na miejsca służbowe powódek zostali przyjęci inni pracownicy.

Odnosząc się do twierdzeń powódek, że chaos, brak konkretyzacji obowiązków i zakresu odpowiedzialności na piśmie, był przesłanką do odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, Sąd pierwszej instancji zauważył, że zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, stanowi zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. Jedynie w razie poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku – wypowiedzenia zmieniającego (por. wyrok Sąd Najwyższy z dnia 2 października 2008 r., I PK 73/08). W umowach o pracę z powódkami pozwany pracodawca nie poczynił szczegółowych ustaleń co do obowiązków służbowych, które wynikały z oddzielnego zakresu obowiązków służbowych. Przejściowa zmiana zakresu czynności powódek w okresie od lipca 2014 r. wynikała z redukcji zatrudnienia w wyniku odejścia pracowników w ramach (...) i nie stanowiła istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia, bo czynności, które powódki miały przejściowo wykonywać nie wykraczały poza ich umiejętności i kompetencje oraz nie zmieniały ich zasadniczych obowiązków służbowych ani nie zmieniały rodzaju umówionych prac. Te dodatkowe, doraźne zadania mieściły się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy i mogły być dokonywane w drodze polecenia (służbowego), które wiąże pracownika. Zauważyć nadto należy, że – na podstawie art. 42 § 4 k.p. – pracodawca może powierzyć pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Nie ulega wątpliwości, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w krótkim czasie z 971 pracownikami, niezbędne było zlecenie wykonania zadań odchodzących pracownikom, pracownikom pozostającym w zatrudnieniu. Tym bardziej, pracodawca mógł zlecać powódkom wykonywanie pojedynczych poleceń, skoro nie powodowało to zmniejszenia ich wynagrodzenia, a odpowiadało ich kwalifikacjom zawodowym.

Sąd Okręgowy zauważył, że nawet jeśli przyjąć, że czasowe powierzenie powódkom innych zadań związane było z reorganizacją pozwanej spółki, to i tak brak jest podstaw, aby z tego powodu przysługiwało im prawo do odprawy. Jak zostało już wskazane, reorganizacja stanowiła podstawę do wypłaty odprawy tylko wówczas, gdy prowadziła do wypowiedzenia umów o pracę z konkretnym pracownikiem. Z kolei, względem powódek ewentualna reorganizacja nie prowadziła do rozwiązania z nimi stosunku pracy ani nie była przyczyną wręczenia im pisma wypowiedzającego warunki pracy i płacy. Pozwany pracodawca, powierzając D. P. i A. S. inne zadania, nie miał zamiaru rozwiązywać z nimi stosunku pracy ani likwidować ich stanowisk służbowych, o czym świadczy również fakt późniejszego zatrudnienia w miejsce powódek innych pracowników. Z tych względów, wbrew twierdzeniom strony powodowej, nie sposób było uznać, aby potencjalna reorganizacja była przyczyną wypowiedzenia powódkom warunków pracy i płacy.

Podnoszona przez powódkę okoliczność zapewniania pracowników przez pozwanego o tym, że odprawy pieniężne z art. 245 (...) z 1999 r. będą wypłacane nawet w sytuacji rozwiązania stosunków pracy po zakończeniu (...), nie może stanowić podstawy zasądzenia świadczenia wynikającego z postanowień (...). Powódki w tym zakresie powoływały się na nielojalne zachowanie pracodawcy, które naruszało zasady współzycia społecznego określone w art. 8 k.p. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego przysługuje. Prowadzi to zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przelamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Naruszenie zasad współzycia społecznego ma miejsce, gdy w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczonej przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2015 r., III PK 68/14). Odnosząc powyższe rozważania prawne do sytuacji faktycznej powódek, należy uznać, że w pewnym sensie zachowanie pracodawcy naruszyło zasady współzycia społecznego, ale jedynie w zakresie naruszenia wzajemnego zaufania stron umowy o pracę, natomiast nie dotyczyło żadnego wykonywania prawa przez pracodawcę. Pracodawca przekazał pracownikom informacje dotyczące interpretacji prawnej postanowień (...), które ostatecznie pozostały nieprawidłowe, ale de facto sam z prawa takiego nie mógł skorzystać. Zdaniem Sądu Okręgowego, przepis art. 8 k.p. nie może stanowić wyłącznej podstawy prawnej dla skutecznego dochodzenia przez powódki zapłaty spornych odpraw, gdyż w istocie jest to obrona przed uprawnieniem podmiotu, który korzysta z prawa sprzecznie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem albo z naruszeniem zasad współzycia społecznego, a to nie dotyczy pracodawcy, który z prawa do odprawy po prostu nie korzysta. Podobnie w utrwalonym i powszechnie respektowanym w orzecznictwie oraz doktrynie stanowisku stwierdza się, że przepis art. 8 k.p. nie może stanowić podstawy zasądzenia dochodzonego roszczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 2002 r., IV CKN 892/00, z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 134/02 i z dnia 5 października 2007 r., II PK 24/07). Pogląd ten podziela również Sąd w składzie rozpoznającym przedmiotową sprawę.

Strona powodowa argumentowała również, że sprzeczna z zasadami współzycia społecznego jest odmowa wypłacenia odprawy pieniężnej przez pozwanego pracodawcę. Tymczasem, pozwany wprost taką odprawę przewidział w art. 245 (...) z dnia 6 września 1999 r., ale jej wypłata następuje na warunkach tam określonych i sięganie do treści art. 8 k.p., jako uzasadnienia żądania wypłacenia odprawy, tworzyłoby samodzielną podstawą prawną roszczenia z pominięciem przesłanek do jej wypłacenia wynikających z art. 245 (...).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Sąd pierwszej instancji orzekł o kosztach procesu zgodnie z zasadą odpowiedzialności strony za wynik postępowania (art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Powódka D. P. dochodziła w niniejszej sprawie łącznej kwoty 292.139 zł i w całości przegrała sprawę. Na koszty procesu należne (...)z siedzibą w W., jako strony wygrywającej spór sądowy, składały się koszty zastępstwa procesowego. Wysokość należnego wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego została ustalona na podstawie przepisów § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 ust. 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września

2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 t.j.) w kwocie 5400 zł (75% z 7200 zł). Powódka A. S. dochodziła natomiast w przedmiotowej sprawie łącznej kwoty 85.884 zł i również w całości sprawę przegrała. Mając za podstawę prawną wysokości należnego wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 ust. 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 t.j.), Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego pracodawcy kwotę 2700 zł (75% z 3600 zł) z tego tytułu.

Sąd Okręgowy, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał pobrać od D. P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Warszawie kwotę 5841 zł tytułem nieopłaconych kosztów sądowych.

**Od powyższego wyroku apelacją wniosła A. S.,** zaskarżając orzeczenie w całości i zarzucając mu:

1. błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku polegające na przyjęciu, że na miejsce powódki zatrudniono dwie osoby: M. K. (1) – młodszego specjalistę ds. handlowych oraz K. M. – specjalistę ds. handlowych, podczas gdy powódce zaproponowano w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy objęcie stanowiska specjalisty ds. marketingu;

1. wskazanie, że w ocenie powódki wręczenie wypowiedzeń zmieniających pracownikom w drugiej połowie 2014 r. miało doprowadzić do definitywnego rozwiązania umów o pracę, podczas gdy stwierdzenia takiego powódka nigdy nie użyła i nie odzwierciedla to argumentacji strony powodowej;

2. naruszenie przepisów postępowania, tj. art 233 § 1 k.p.c. przez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego polegającą na:

a) przyjęciu, że wręczenie powódce wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy i pracy, a także wypowiedzenie i wprowadzenie nowego (...) i związane z tym wypowiedzenie zmieniające wręczone powódce nie było elementem prowadzonej w 2014 r. restrukturyzacji, co sprzeczne jest ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami świadków oraz deklaracjami pozwanego i dokumentami (choćby treścią Paktu Gwarancji Zatrudnienia) znajdującymi się w aktach sprawy i co prowadzi do sztucznego i zupełnie nieracjonalnego rozdzielenia procesów toczących się w przedsiębiorstwie pozwanego w 2014 r., które zmierzały do szeroko rozumianej racjonalizacji zatrudnienia (restrukturyzacji);

a) dokonaniu nieprawidłowej oceny polegającej na przyjęciu, że nowy (...) co do zasady nie różnił się jeżeli chodzi o składniki płacy czy warunki pracy od poprzedniego (...) z dnia 9 września 1999 r., oparcie tej oceny wyłącznie na zeznaniach świadków powołanych przez pozwanego zamiast dokonania własnej analizy wymienionych aktów, podczas gdy analiza obu wskazanych układów świadczy ewidentnie o tym, że zmiany wprowadzone w nowym (...) poszły dalej aniżeli wyeliminowanie art. 245 (...), ograniczając uprawnienia pracowników i powiększając domenę pracodawcy, a także pozbawiając pracowników części składników ich płacy – co związane było z prowadzoną restrukturyzacją zmierzającą do poprawy efektywności przedsiębiorstwa;

b) niedokonaniu należytej analizy obu Układów Zbiorowych Pracy ( (...) z 1999 r. i (...) z 2014 r.) i stronniczym wybraniu do tego porównania elementów, które na dzień wręczenia wypowiedzenia nie dotyczyły Powódki, choć z materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, że warunki w (...) z 2014 r. zmieniły się w sposób istotny na niekorzyść powódki w tym w szczególności:

- zmianie uległ sposób w jaki pozwany może pozbawić pracownika comiesięcznej premii, która stanowiła stały składnik wynagrodzenia wynoszący 10% wynagrodzenia (brak konieczności uzyskania zgody organizacji związkowej na pozbawienie premii);

- pozbawiono pracowników gwarantowanego w (...) z 1999 r. obowiązkowego ubezpieczenia grupowego na życie finansowanego przez pracodawcę, w wysokości przewyższającej comiesięcznie 400 zł;
- zmianie uległy terminy wypłaty wynagrodzenia na niekorzyść pracowników;
- wyeliminowano bezterminowy obowiązek zatrudnienia pracowników, z którymi (...) rozwiązał stosunek pracy w wyniku zwolnień grupowych;
- zlikwidowano dodatki za pracę w warunkach szkodliwych,
- brak obowiązku po stronie pracodawcy dokonania przeglądu stanowisk oraz wypłaty odpraw wynikających z art. 245 (...) z 1999 r.
- wyeliminowanie systemu czasu pracy z umowy o pracę (co w przypadku Powódki wychowującej małe dzieci było istotne);
- zmiany zasad naliczania wynagrodzenia chorobowego (wprowadzenie w tym zakresie zasad z Kodeksu pracy)

i przyjęcie że zmiany te nie miały związku z restrukturyzacją, podczas gdy w sposób oczywisty wpisują się one w szeroko podejmowane w 2014 r. działania, zmierzające do restrukturyzacji przedsiębiorstwa rozumianego jako zwiększenie efektywności działania przedsiębiorstwa i obniżenia kosztów jego funkcjonowania;

c) przyjęciu przez Sąd, że w stosunku do powódki nie zaszły żadne zmiany jeżeli chodzi o strukturę Biura Handlowego, podczas gdy powódce nie zaproponowano w wypowiedzeniu zmieniającym pracy na tym samym stanowisku na którym pracowała (handlowca), ale zaproponowano jej stanowisko specjalisty ds. marketingu, które jak wynika z zeznań świadków, którym sąd dał wiarę w całości, jest zupełnie innym stanowiskiem;

d) przyjęciu przez Sąd, że u pozwanego nie miała miejsca restrukturyzacja, która uprawniałaby powódkę do odprawy, której dochodzi w niniejszym postępowaniu przy jednoczesnym stwierdzeniu, że „nie można odmówić racji powódce, która podkreśla, że restrukturyzacja jako taka była prowadzona przez pracodawcę również w okresie drugiej połowy 2014 r.”;

e) przyjęciu, że powódka mogła w pełni świadomie rozeznąć się w zaproponowanych jej warunkach pracy, podczas gdy zaproponowano jej pracę na innym stanowisku, nie wręczono jej zakresu obowiązków (co zgodnie z zeznaniami świadków nie zdarzało się wcześniej u pozwanego), a w okresie poprzedzającym wręczenie wypowiedzenia zmieniającego zgodnie z ustaleniami Sądu pierwszej instancji zlecano powódce takie zadania jak informowanie o brudnych toaletach, co stanowiło pracę nieuzgodnioną z pracownikiem co do jej rodzaju i znacznie poniżej posiadanych kwalifikacji;

f) przyjęcie, że zlecane powódce dodatkowe zadania (takie jak informowanie o brudnych toaletach) mieściły w rodzaju umówionej pracy i nie trwały dłużej niż 3 miesiące, co jest sprzeczne z materiałem dowodowym;

3. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 227 k.p.c., art. 316 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. przez selektywne dobranie materiału dowodowego świadczące o jaskrawej stronniczości Sądu poprzez:

a) całkowite pominięcie istotnej części zeznań świadków, którym Sąd dał wiarę w całości, która to część potwierdza twierdzenia powódki – co szczegółowo opisane jest w uzasadnieniu wraz z przytoczeniem stenogramu z wypowiedzi świadków;

a) uznanie za niewiarygodne przynajmniej w części, co do najistotniejszych kwestii wszystkich zeznań świadków zawnioskowanych przez powódkę;

b) dopuszczenie z urzędu dowodów, które uprzednio złożyła strona pozwana, ale były one w sposób oczywisty spóźnione;

4. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 42 § 1 k.p. poprzez dokonanie jego błędnej wykładni, polegającej na przyjęciu, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane w ramach zbiorowych wypowiedzeń warunków płacy i pracy nie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę i nie pociąga za sobą wszystkich skutków wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę choć pogląd ten sprzeczny jest z ugruntowanym orzecnictwem Sądu Najwyższego;

5. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 245 ust. 2 pkt. 3 (...) w zw. z art. 65 k.c. poprzez:

a) zawężenie użytego w tym przepisie pojęcia restrukturyzacji wyłącznie do zmian struktury organizacyjnej (str. 12 uzasadnienia wyroku) co jest nieporozumieniem tak logicznym, jak i semantycznym, podczas gdy nie trzeba szerszej wiedzy, aby wiedzieć, że w odniesieniu do „restrukturyzacji przedsiębiorstwa czy zakładu pracy” pojęcie to ma szerokie znaczenie, obejmujące działania, zmierzające do poprawy efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa, zasady doświadczenia życiowego i logiki pokazują, że niemal nigdy nie ogranicza się wyłącznie do zmiany struktury, a w przedmiotowej sprawie nawet sam pozwany nie kwestionował, że działania restrukturyzacyjne miały szerszy wymiar;

a) dokonanie jego błędnej wykładni i poprzez przyjęcie, że przepis ten ma zastosowanie jedynie w przypadku zaistnienia redukcji zatrudnienia powodującej definitywne zwolnienia pracowników oraz w sytuacji restrukturyzacji ograniczonej wyłącznie do redukcji zatrudnienia, co jest sprzeczne zarówno z literalną, jak i celowościową wykładnią powołanego przepisu;

6. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 8 k.p. poprzez uznanie, że tak jaskrawe naruszenie zasad współżycia społecznego i elementarnych zasad uczciwości i lojalności wobec pracowników jakim było wprowadzenie ich w błąd co do prawa do otrzymania odprawy, które biorąc pod uwagę zasady logiki i doświadczenia życiowego, jak okoliczności sprawy (w których pracodawca zarówno w niniejszym procesie, jak i w toku prowadzenia restrukturyzacji posiadał te samą obsługę prawną) nie mogło być działaniem niecelowym i że pracodawca „w pewnym sensie” naruszył te zasady co nie usprawiedliwia żądania wypłaty odprawy;

7. przepisu prawa materialnego, tj. art. 415 k.c. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji poczynienia wszelkich ustaleń pozwalających na jego zastosowanie, i przyjęciu w uzasadnieniu wyroku, że pozwany przekazywał pracownikom błędne informacje co jest czynem bezprawnym (przy czym stan faktyczny został tak szeroko zbadany, że pozwalała na zastosowanie tego przepisu) co strona powodowa podnosiła w niemniejszym procesie, a co w ogóle uszło uwadze Sądu pierwszej instancji.

**Wyrok Sądu Okręgowego został także zaskarżony w całości apelacją przez D. P..** Orzeczeniu zarzucono:

1. błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku, polegające na przyjęciu, że powódka zgłosiła swój akces do Programu Dobrowolnych Odejść, co jest oczywistym błędem bowiem pomiędzy stronami niesporne było, że wniosku o objęcie Programem Dobrowolnych Odejść powódka nie złożyła;

1. wskazanie, że w ocenie powódki wręczenie wypowiedzeń zmieniających pracownikom w drugiej połowie 2014 r. miało doprowadzić do definitywnego rozwiązania umów o pracę, podczas gdy stwierdzenia takiego powódka nigdy nie użyła i nie odzwierciedla to argumentacji strony powodowej;

2. naruszenie przepisów postępowania, tj. art 233 § 1 k.p.c. przez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego polegającą na:

a) przyjęciu, że wręczenie powódce wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy i pracy, a także wypowiedzenie i wprowadzenie nowego (...) i związane z tym wypowiedzenie zmieniające wręczone powódce nie było elementem prowadzonej w 2014 r. restrukturyzacji, co sprzeczne jest ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym,

w szczególności z zeznaniami świadków oraz deklaracjami pozwanego i dokumentami (choćby treścią Paktu (...), znajdującymi się w aktach sprawy i co prowadzi do sztucznego i zupełnie nieracjonalnego rozdzielania procesów toczących się w przedsiębiorstwie pozwanego w 2014 r., które zmierzały do szeroko rozumianej racjonalizacji zatrudnienia (restrukturyzacji);

a) dokonaniu nieprawidłowej oceny polegającej na przyjęciu, że nowy (...) co do zasady nie różnił się, jeżeli chodzi o składniki płacy czy warunki pracy od poprzedniego (...) z dnia 9 września 1999 r., oparcie tej oceny wyłącznie na zeznaniach świadków powołanych przez pozwanego zamiast dokonania własnej analizy wymienionych aktów, podczas gdy analiza obu wskazanych układów świadczy ewidentnie o tym, że zmiany wprowadzone w nowym (...) poszły dalej aniżeli wyeliminowanie art. 245 (...) ograniczając uprawnienia pracowników i powiększając domenę pracodawcy, a także pozbawiając pracowników części składników ich płacy – co związane było z prowadzoną restrukturyzacją zmierzającą do poprawy efektywności przedsiębiorstwa;

b) niedokonaniu należytej analizy obu Układów Zbiorowych Pracy ( (...) z 1999 r. i (...) z 2014 r.) i stronnictwym wybraniu do tego porównania elementów, które na dzień wręczenia wypowiedzenia nie dotyczyły powódki, choć z materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, że warunki w (...) z 2014 r. zmieniły się w sposób istotny na niekorzyść powódki w tym w szczególności:

- zmianie uległ sposób w jaki pozwany może pozbawić pracownika comiesięcznej premii która stanowiła stały składnik wynagrodzenia wynoszący 10% wynagrodzenia (brak konieczności uzyskania zgody organizacji związkowej na pozbawienie premii);
- pozbawiono pracowników gwarantowanego w (...) z 1999 r. obowiązkowego ubezpieczenia grupowego na życie finansowanego przez pracodawcę, w wysokości przewyższającej comiesięcznie 400 zł;
- zmianie uległy terminy wypłaty wynagrodzenia na niekorzyść pracowników;
- wyeliminowano bezterminowy obowiązek zatrudnienia pracowników, z którymi (...) rozwiązał stosunek pracy w wyniku zwolnień grupowych;
- zlikwidowano dodatki za pracę w warunkach szkodliwych,
- brak obowiązku po stronie pracodawcy dokonania przeglądu stanowisk oraz wypłaty odpraw wynikających z art. 245 (...) z 1999r.
- wyeliminowanie systemu czasu pracy z umowy o pracę (co w przypadku powódki wychowującej małe dzieci było istotne);
- zmiany zasad naliczania wynagrodzenia chorobowego (wprowadzenie w tym zakresie zasad z Kodeksu pracy)

i przyjęcie że zmiany te nie miały związku z restrukturyzacją podczas gdy w sposób oczywisty wpisują się one w szeroko podejmowane w 2014 r. działania zmierzające do restrukturyzacji przedsiębiorstwa rozumianego jako zwiększenie efektywności działania przedsiębiorstwa i obniżenia kosztów jego funkcjonowania;

c) przyjęciu przez Sąd, że w stosunku do Powódki nie zaszły żadne zmiany jeżeli chodzi jej indywidualną sytuację, podczas gdy Powódce nie zaproponowano w wypowiedzeniu zmieniającym pracy na tym samym stanowisku na którym pracowała (specjalisty ds. obsługi pasażera), ale zaproponowano jej stanowisko specjalisty ds. operacyjnych, które jak wynika z zeznań świadków, którym sąd dał wiarę w całości, jest zupełnie innym stanowiskiem;

d) przyjęciu przez Sąd, że u pozwanego nie miała miejsca restrukturyzacja, która uprawniałaby powódkę do odprawy, której dochodzi w niniejszym postępowaniu przy jednoczesnym stwierdzeniu, że „nie można odmówić racji powódce, która podkreśla, że restrukturyzacja jako taka była prowadzona przez pracodawcę również w okresie drugiej połowy 2014 r.”;

e) przyjęciu, że powódka mogła w pełni świadomie rozeznąć się w zaproponowanych jej warunkach pracy podczas gdy zaproponowano jej pracę na innym stanowisku, nie wręczono jej zakresu obowiązków (co zgodnie z zeznaniami świadków nie zdarzało się wcześniej u pozwanego), a w okresie poprzedzającym wręczenie wypowiedzenia zmieniającego zgodnie z ustaleniami Sądu pierwszej instancji zlecano powódce takie zadania jak sprzątanie w salonach (...), co stanowiło pracę niezgodną z pracownikiem co do jej rodzaju i znacznie poniżej posiadanych kwalifikacji;

f) przyjęcie, że zlecane powódce dodatkowe zadania mieściły w rodzaju umówionej pracy, należały do kompetencji pracodawcy i nie trwały dłużej niż 3 miesiące, co jest sprzeczne z materiałem dowodowym;

g) oparcie oceny dotyczącej rzekomego braku zmian co do stanowisko pracy Powódki na zeznaniach świadka K. Z., które są wewnętrznie sprzeczne;

3. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 227 k.p.c., art. 316 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. przez selektywne dobranie materiału dowodowego świadczące o jaskrawej stronniczości Sądu poprzez:

a) całkowite pominięcie istotnej części zeznań świadków, którym Sąd dał wiarę w całości, która to część potwierdza twierdzenia powódki – co szczegółowo opisane jest w uzasadnieniu wraz z przytoczeniem stenogramu z wypowiedzi świadków;

a) uznanie za niewiarygodne przynajmniej w części, co do najistotniejszych kwestii wszystkich zeznań świadków zawnioskowanych przez powódkę;

b) dopuszczenie z urzędu dowodów, które uprzednio złożyła strona Pozwana, ale były one w sposób oczywisty spóźnione;

4. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 42 § 1 k.p. poprzez dokonanie jego błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane w ramach zbiorowych wypowiedzeń warunków płacy i pracy nie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę i nie pociąga za sobą wszystkich skutków wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę choć pogląd ten sprzeczny jest z ugruntowanym orzecnictwem Sądu Najwyższego;

5. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 245 ust. 2 pkt. 3 (...) w zw. z art. 65 k.c. poprzez:

a) zawężenie użytego w tym przepisie pojęcia restrukturyzacji wyłącznie do zmian struktury organizacyjnej (str. 12 uzasadnienia wyroku) co jest nieporozumieniem tak logicznym, jak i semantycznym podczas gdy nie trzeba szerszej wiedzy aby wiedzieć, że w odniesieniu do „restrukturyzacji przedsiębiorstwa czy zakładu pracy” pojęcie to ma szerokie znacznie obejmujące działania zmierzające do poprawy efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa, zasady doświadczenia życiowego i logiki pokazują że niemal nigdy nie ogranicza się wyłącznie do zmiany struktury, a w przedmiotowej sprawie nawet sam pozwany nie kwestionował że działania restrukturyzacyjne miały szerszy wymiar;

a) dokonanie jego błędnej wykładni i poprzez przyjęcie, że przepis ten ma zastosowanie jedynie w przypadku zaistnienia redukcji zatrudnienia powodującej definitywne zwolnienia pracowników oraz w sytuacji restrukturyzacji ograniczonej wyłącznie do redukcji zatrudnienia, co jest sprzeczne zarówno z literalną, jak i celowościową wykładnią powołanego przepisu.

6. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 8 k.p. poprzez uznanie, że tak jaskrawe naruszenie zasad współzycia społecznego i elementarnych) zasad uczciwości i lojalności wobec pracowników jakim było wprowadzenie ich w błąd co do prawa do otrzymania odprawy, które biorąc pod uwagę zasady logiki i doświadczenia życiowego, jak okoliczności sprawy (w których pracodawca zarówno w niniejszym procesie, jak i w toku prowadzenia restrukturyzacji posiadał tę samą obsługę prawną) nie mogło być działaniem niecelowym i że pracodawca „w pewnym sensie” naruszył te zasady co nie usprawiedliwia żądania wypłaty odprawy;

7. przepisu prawa materialnego, tj. art. 415 k.c. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji poczynienia wszelkich) ustaleń pozwalających) na jego zastosowanie, i przyjęciu w uzasadnieniu wyroku, że pozwany przekazywał pracownikom błędne informacje co jest czynem bezprawnym (przy czym stan faktyczny został tak szeroko zbadany, że pozwalał na zastosowanie tego przepisu) co strona powodowa podnosiła w niemniejszym procesie, a co w ogóle uszło uwadze Sądu pierwszej instancji.

Powołując się na wskazane w apelacjach zarzuty, powódki wniosły o uwzględnienie apelacji i zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powódek dochodzonych kwot wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty; zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**W odpowiedziach na apelacje** pozwany wniósł o ich oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódek na swoją rzecz kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej według norm przepisanych.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

**apelacje są bezzasadne i jako takie podlegają oddaleniu.**

Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, a następnie właściwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Należy podkreślić, że ustalenia Sądu pierwszej instancji odnoszą się do wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy i są bardzo szczegółowe. Dotyczą zarówno obowiązujących w zakładzie pracy regulacji prawnych, przeprowadzanych zmian organizacyjnych, historii zatrudnienia powódek, ich zakresów obowiązków oraz okoliczności rozwiązania łączących strony stosunków pracy. Ustalenia te należy uznać za wyczerpujące. Prawidłowo także Sąd pierwszej instancji zastosował normy prawa materialnego, zaś sposób procedowania w sprawie odpowiadał wymogom określonym w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego. Sąd Apelacyjny podziela dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia oraz ocenę, przyjmując za własne, co czyni zbędnym ponowne ich w tym miejscu przytaczanie (por. wyroki Sądu Najwyższego z 27 marca 2012 r., III UK 75/11, LEX nr 1213419; z 14 maja 2010 r., II CSK 545/09, LEX nr 602684; z 27 kwietnia 2010 r., II PK 312/09, LEX nr 602700; z 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829 i z 8 października 1998 r., I CKN 923/97, OSNC 1999 nr 3, poz. 60).

Powódki żądanie wypłaty odprawy wywodzą z postanowień art. 245 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zawartego 6 września 1999 r. pomiędzy pozwanym (...)a działającymi u pozwanego organizacjami związkowymi. W myśl tego przepisu, odprawa pieniężna przysługiwała pracownikowi pozwanego, z którym rozwiązano stosunek pracy m.in. w wyniku restrukturyzacji bądź reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników. Zatem kauzę spornego świadczenia stanowiła okoliczność ustania stosunku pracy w warunkach określonych w przytoczonym przepisie. Kumulatywnie koniecznym było, by zdarzenie to nastąpiło w wyniku wskazanych wyżej przyczyn szczególnych, tj. restrukturyzacji bądź reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników (do których żądanie i stan faktyczny sprawy się ograniczał). Kluczowe dla rozstrzygnięcia sporu było zatem w pierwszym rzędzie zdefiniowanie i dokonanie interpretacji obu pojęć, a następnie przesądzenie, czy ustanie stosunku pracy powódek, stanowiące konsekwencję nieprzyjęcia przez nie dokonanego przez pozwanego 27 października 2014 r. wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy powyższe wymogi spełniało.

Przy wykładni treści autonomicznego aktu prawa pracy, jakim w rozumieniu art. 9 k.p. jest układ zbiorowy pracy, decydujące znaczenie mają metody interpretacji właściwe dla aktów normatywnych, tj. logiczno-językowa, systemowa i funkcjonalna, przy założeniu prymatu wykładni językowej treści jego postanowień oraz posiłkowym uwzględnianiu okoliczności towarzyszących zawarciu porozumienia – kontekstu sytuacyjnego i celu przyjętych regulacji. Dlatego też nie sposób podzielić stanowiska skarżących. Nie ulega, zdaniem Sądu Apelacyjnego, wątpliwości, iż postanowienie art. 245 ust. 2 (...) z 6 września 1999 r. analizować należy jako całość, a nie poszczególne, ujęte jednostkowo sformułowania, w oparciu zaś o zasady wykładni logiczno-językowej przyjmując należy, iż umieszczenie w jednym postanowieniu niezależnie dwóch terminów określających „przypadki szczególne” oznacza, że przesłankom tym

przypisywać należy niekoniecznie różny zakres pojęciowy – zatem odnoszą się one do odrębnych procesów zmian w przedsiębiorstwie. W (...) brak jest wyjaśnienia pojęć reorganizacja i restrukturyzacja. Brak jest w tym zakresie także definicji legalnych, zatem należało sięgnąć do powszechnego znaczenia tych pojęć, funkcjonujących w języku polskim, co też Sąd pierwszej instancji prawidłowo uczynił.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że u pozwanego w 2014 r. prowadzona była restrukturyzacja i reorganizacja w celu zredukowania nadmiernie rozbudowanej kadry pracowniczej. W ocenie Sądu Apelacyjnego, który podziela trafne ustalenia Sądu pierwszej instancji, wskazane restrukturyzacja i reorganizacja nie dotyczyły powódek, z którymi, pracodawca nie zamierzał rozwiązywać stosunku pracy i faktycznie, po upływie okresu wypowiedzeń zmieniających, zadania powódek były nadal wykonywane.

W związku z wypowiedzeniem przez pozwanego (...) z 6 września 1999r. i wejściem w życie nowego (...) z 12 września 2014r. konieczne było wręczenie powódkom wypowiedzeń zmieniających. Okoliczność ta nie wypełnia przesłanek z art. 245 ust. 2 (...) z 6 września 1999 r. uprawniających do odprawy, bowiem nie dokonano reorganizacji lub restrukturyzacji, w wyniku których stanowiska powódek uległy likwidacji i w związku z tym doszło do rozwiązania stosunku pracy. Nie chodzi bowiem o jakąkolwiek restrukturyzację lub reorganizację, ale o taką, która prowadzi do rozwiązania stosunku pracy, a więc związaną z rzeczywistą likwidacją nie tylko stanowisk, ale także i etatów. W przypadku powódek, w wypowiedzeniach zmieniających dokonano jedynie zmiany nazewnictwa ich stanowisk. Nie dokonano zmiany wysokości wynagrodzenia zasadniczego, ani zakresu obowiązku. Powódkom, nie odebrano miesięcznej premii w wysokości 10 procent wynagrodzenia, zachowano dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 100 %, a także dodatek stażowy i dodatek za pracę w porze nocnej. Powódki zachowały prawo do nagrody rocznej i odprawy emerytalnej, a także wprowadzono korzystniejsze regulacje dotyczące nagrody jubileuszowej. Dodatkowo pracodawca objął powódki gwarancją zatrudnienia do 2017 r.. Pogorszenie warunków wynagrodzenia, na które powołują się powódki polegające na usunięciu z nowego (...) rozdziału o czasie pracy, zmianach dotyczących przesłanek i trybu przyznawania oraz terminu wypłaty premii, zmianie terminu wypłaty wynagrodzenia, usunięciu pakietu ubezpieczeniowego, zmianie w zakresie naliczania nagrody rocznej, wyeliminowaniu z nowego (...) bezterminowego obowiązku zatrudniania pracowników, z którymi pracodawca rozwiązał stosunek pracy w wyniku zwolnień grupowych, zlikwidowanie dodatków za pracę w warunkach szkodliwych, zmiana wysokości wynagrodzenia chorobowego (ze 100% na 80 %), nie były tego rodzaju i na tyle istotne, żeby uzasadniały odmowę przyjęcia zaproponowanych warunków przez pracowników, żeby niejako taką odmowę wymuszały. W tych okolicznościach, uznać należy, że rozwiązanie łączących strony stosunków pracy nie nastąpiło na skutek restrukturyzacji lub reorganizacji przedsiębiorstwa ale na skutek nieprzyjęcia przez powódki warunków pracy przedstawionych w wypowiedzeniach zmieniających.

Zasądzenie w przedmiotowej sprawie odprawy byłoby także sprzeczne z jej celem, którym jest złagodzenie niezależnych od pracownika skutków utraty pracy i rekompensata za brak możliwości zarobkowania. Powódki po dokonaniu zmian organizacyjnych (...) miały możliwość dalszego zarobkowania u pozwanego, bowiem likwidacji nie uległy ich stanowiska pracy ani nie rozwiązano z nimi stosunku pracy w związku z przeprowadzoną reorganizacją.

Zarzuty apelacji zarówno D. P., jak i A. S., w przeważającym zakresie tożsame, są niezasadne.

A. S. nietrafnie zarzuca Sądowi pierwszej instancji popełnienie błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku polegające na przyjęciu, że na miejsce powódki zatrudniono dwie osoby: M. K. (1) – młodszego specjalistę ds. handlowych oraz K. M. – specjalistę ds. handlowych, podczas gdy powódce zaproponowano w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy objęcie stanowiska specjalisty ds. marketingu. Sąd pierwszej instancji przede wszystkim trafnie ustalił, że pracodawca nie rezygnował z zadań, które realizowały obie powódki. Zadania te były kontynuowane po rozwiązaniu łączących strony stosunków pracy, co potwierdzają zeznania świadków E. R., D. K. oraz K. Z. – osób posiadających z racji zajmowanych stanowisk najlepszą wiedzę na ten temat. Z zeznań tych wynika, że po upływie okresu wypowiedzenia zmieniającego, zmianie miała ulec jedynie nazwa stanowiska, nie zaś wykonywane przez powódki zadania. Stanowisko A. S. noszące nazwę „handlowca”, miało być nazwane „specjalistą ds. marketingu”, natomiast D. P., która była specjalistą ds. obsługi pasażerów w dziale obsługi pasażerów, miało nosić nazwę „specjalista

ds. operacyjnych”, przy niezmienionym zakresie zadań. W wypowiedzeniach wskazano, że rodzaj umowy o pracę oraz wymiar czasu pracy nie ulegają zmianie, oraz, że system czasu pracy nie będzie stanowił elementu umowy o pracę. Obie powódki po upływie okresu wypowiedzenia miały pracować w podstawowym systemie czasu pracy, co stanowiło zmianę jedynie dla D. P., która wykonywała pracę w systemie równoważnym.

Wniosek powódki A. S., że pracownice M. K. (1) i K. M., z tego względu, że zajmowały stanowiska o innej nazwie, niż zaproponowano w wypowiedzeniu zmieniającym (specjalista ds. handlowych, zamiast specjalista ds. marketingu), nie przejęły jej obowiązków, nie znalazł potwierdzenia w materiale dowodowym, z którego wynika fakt dokładnie przeciwny, mianowicie, że zadania powódki A. S., po upływie okresu wypowiedzenia zamieniającego były kontynuowane i zostały przejęte przez zatrudnionych na jej miejsce pracowników M. K. (1) i K. M..

Analogiczny zarzut D. P. zgłoszony w ramach zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c., również nie jest zasadny. Jak wynika z zeznań świadków powołanych przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, pomimo zmiany nazwy stanowiska powódki z pracownika ds. obsługi pasażerów na pracownika ds. operacyjnych, zakres zadań powódki po wypowiedzeniu zmieniającym był kontynuowany bez zmian. Osoby, które pracowały na stanowisku takim jak D. P. i przyjęły zaproponowaną przez pracodawcę zmianę warunków zatrudnienia, po upływie okresu wypowiedzenia świadczyły pracę na stanowisku specjalisty ds. operacyjnych. O tym, że wypowiedzenia zmieniające nie będą skutkować zmianą zakresów obowiązków, pracownicy byli informowani w ramach kampanii informacyjnej przed wręczeniem wypowiedzeń zmieniających. Ponadto powódki nie otrzymały nowego zakresu zadań, świadczącego o jakichkolwiek zmianach dotyczących powierzonych im obowiązków. Obawy powódek co do czynności, jakie miałyby wykonywać po upływie okresu wypowiedzenia, na które obecnie się powołują, były zatem obiektywnie nieuzasadnione i nie mogą też uzasadniać decyzji o nieprzyjęciu zaproponowanych warunków, które, jeśli chodzi o zakres obowiązków, nie miały ulec zmianie.

Zarzut D. P. dotyczący wskazania, że w jej ocenie wręczenie wypowiedzeń zmieniających pracownikom w drugiej połowie 2014 r. miało doprowadzić do definitywnego rozwiązania umów o pracę, podczas gdy stwierdzenia takiego powódka nigdy nie użyła jest nieskuteczny, nie mając żadnego wpływu na ocenę prawidłowości zaskarżonego wyroku.

Sąd Apelacyjny nie podziela zwanego w obu apelacjach zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.. Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dochodzi wówczas, gdy strona apelująca wykaże Sądowi pierwszej instancji uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów. W judykaturze za utrwalony należy uznać pogląd, że zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń faktycznych, a tym samym korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego (por. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002r., sygn. akt II CKN 572/99, LEX nr 53136). W orzeczeniu z 10 czerwca 1999r. (sygn. akt II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655), Sąd Najwyższy stwierdził, że normy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Swobodna ocena dowodów nie może być dowolna. Postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może być uzasadnione odmienną interpretacją strony co do dowodów zebranych w sprawie, jeśli jednocześnie nie wykaże się, że ocena przyjęta przez Sąd pierwszej instancji za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granicę swobodnej oceny dowodów (por. wyrok SN z 10 kwietnia 2000r., sygn. akt V CKN 17/00, Lex nr 40424). Sąd Okręgowy przeprowadził w sposób prawidłowy postępowanie dowodowe, zebrał wszystkie dowody niezbędne do poczynienia koniecznych ustaleń i do wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy oraz ustalił stan faktyczny z zachowaniem zasad przewidzianych art. 233 § 1 k.p.c.. Sąd pierwszej instancji w sposób wnikliwy dokonał oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, szczegółowo, w sposób logiczny wyjaśnił jakim dowodom dał wiarę i dlaczego, a także jakie dowody nie zostały uznane za wiarygodne ze wskazaniem argumentacji uzasadniającej postawienie takiej oceny. Jak już wskazano, wobec powyższych okoliczności, Sąd Apelacyjny przyjmuje ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy za własne.

Zarzut dotyczący ustalenia w zakresie chęci przystąpienia D. P. do Programu Dobrowolnych Odejść jest o tyle niezasadny, że Sąd pierwszej instancji ustalił, że A. S., a nie D. P., zgłosiła chęć przystąpienia do Programu Dobrowolnych Odejść. Sąd jednocześnie ustalił, że obie powódki nie zostały zakwalifikowane do Programu Dobrowolnych Odejść, zaś pozwany pracodawca planował kontynuować łączące go z powódkami stosunki pracy .

Nie są zasadne również pozostałe, wskazane w obu apelacjach, odnoszące się do konkretnych ustaleń Sądu pierwszej instancji, zarzuty naruszenia art 233 § 1 k.p.c.. Wszystkie, kwestionowane w apelacjach ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy znajdowały oparcie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, na co zresztą Sąd pierwszej instancji wskazywał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, powołując się na konkretne dowody, na podstawie których ustalił dane fakty oraz wskazując, przyczyny, dla których uznał konkretny materiał dowodowy za niewiarygodny i tym samym nie zasługujący na uwzględnienie. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy trafnie zdefiniował występujący w niniejszej sprawie sporny problem wskazując, że spór w niniejszej sprawie dotyczył interpretacji faktu złożenia powódkom wypowiedzeń zmieniających w odniesieniu do postanowień art. 245 ust.2 pkt 3 (...), w szczególności tego, czy złożenie wypowiedzeń zmieniających powódkom wiązało się ze zmianą w strukturze zatrudnienia pozwanego zakładu pracy i stanowiło restrukturyzację bądź reorganizację powodującą zwolnienia pracowników, a w konsekwencji, czy pracodawca był zobowiązany do wypłaty odprawy wynikającej z ww. przepisu. Celem rozstrzygnięcia powyższej kwestii Sąd pierwszej instancji poczynił oparte na dowodach ustalenia, poddał analizie zmiany organizacyjne mające miejsce w pozwanym zakładzie pracy, ocenił czy i w jaki sposób podnoszone przez powódki okoliczności, takie jak wprowadzenie Programu Dobrowolnych Odejść, wprowadzenie nowego Regulaminu Organizacyjnego oraz nowego (...), wpływały bezpośrednio na rozwiązanie łączących strony umów o pracę, ustalając wpływ tych zdarzeń na złożenie powódkom określonej treści wypowiedzeń zmieniających i mając na uwadze wszelkie okoliczności związane z rozwiązaniem łączących strony umów o pracę, w tym odmowę przyjęcia przez powódki nowych, zaproponowanych przez pracodawcę warunków oraz wpływu rozwiązania ich umów o pracę na dalsze funkcjonalnie zadań przypisanych do zajmowanych przez powódki stanowisk i strukturę zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd pierwszej instancji trafnie przyjął, że wypowiedzenie i wprowadzenie nowego (...) i związane z tym wypowiedzenia zmieniające wręczone powódkom, nie były elementem prowadzonej w 2014 r. restrukturyzacji. Jak już podniesiono, istotne jest nie tyle to, czy w drugiej połowie 2014 r. trwała restrukturyzacja zakładu pracy, lecz czy restrukturyzacja lub reorganizacja były przyczyną zakończenia stosunków pracy powódek. Sąd pierwszej instancji słusznie zwrócił uwagę na zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanego przedsiębiorstwa zauważając, że w dniu 1 lipca 2014 r. został wprowadzony nowy regulamin organizacyjny (...), zawierający nowy schemat organizacyjny obejmujący jednostki organizacyjne zakładu, w których pracowały powódki, określający schemat tych jednostek, zadania wykonywane przez poszczególne działy i zespoły. Sporne wypowiedzenia zmieniające, nie wynikały z wprowadzenia z dniem 1 lipca 2014 r. nowego Regulaminu Organizacyjnego Przedsiębiorstwa, nie zmieniając w żaden sposób faktycznej sytuacji powódek w strukturze przedsiębiorstwa oraz w zakresie wykonywanych przez nie zadań, które były wykonywane nadal, po upływie okresów wypowiedzeń, a także po wejściu w życie nowego Regulaminu Organizacyjnego od 1 stycznia 2015 r.. Sąd Okręgowy, w oparciu o zgromadzone dowody w postaci dokumentów i zeznań świadków, w sposób szczegółowy przeanalizował strukturę zatrudnienia pozwanego zakładu pracy w zakresie stanowisk i zadań wykonywanych przez powódki, co zostało przytoczone we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia. Sąd Okręgowy trafnie w ustalonych okolicznościach uznał, że rozwiązanie umów o pracę z powódkami nie nastąpiło z uwagi na likwidację ich stanowisk pracy, które w zakresie przypisanych im zadań nadal funkcjonowały w pozwanym zakładzie. Powyższe ustalenia i wnioski Sąd Apelacyjny w pełni aprobuje.

Nieskuteczne są też zarzuty apelacji odwołujące się do porównania warunków starego i nowego (...). Sąd Okręgowy przede wszystkim zasadnie uznał, że samo wręczenie powódkom wypowiedzeń zmieniających w związku z wprowadzeniem nowego (...) z września 2014 r. nie stanowiło restrukturyzacji, skutkującej rozwiązaniem się umów o pracę warunkującym prawo do odprawy pieniężnej z art. 245 ust. 2 (...), a także że nowe warunki nie pogarszały warunków pracy i płacy powódek w taki sposób, aby uzasadniać odmowę ich przyjęcia skutkującą ustaniem zatrudnienia. W istocie, jak już podniesiono, powódki po upływie wypowiedzeń zamieniających, miały

wykonywać taką samą pracę i zadania, jak przed wypowiedzeniami, pracować miały w tych samych działach, zaś zmiana ograniczała się do terminologii, co nie ma żadnego znaczenia w kontekście oceny występowania zmian organizacyjnych lub zmiany warunków pracy. Również warunki płacy nie uległy takiej zmianie, aby uzasadniały decyzję o nieprzyjęciu nowych warunków przez pracownika zainteresowanego kontynuowaniem zatrudnienia. W szczególności nie uległo zmianie wynagrodzenie zasadnicze, kategoria zaszeregowania, pozostawał również dodatek stażowy, premia, dodatek zadaniowy (wcześniej funkcyjny, którego powódki nie otrzymywały), nagroda roczna i nagroda jubileuszowa, która była korzystniej uregulowana w nowym (...), niż w starym. System czasu pracy został uregulowany w nowym Regulaminie Organizacyjnym obowiązującym od 1 lipca 2014 r., w związku z tym usunięcie zapisów dotyczących systemu czasu pracy z nowego (...), nie wpływałoby na pogorszenie sytuacji powódek po upływie okresu wypowiedzenia zmieniającego, z tym, że system czasu D. P. został zmieniony z równoważnego na podstawowy. Zmiany wynikające z wprowadzenia nowego (...) dotyczące m.in. nowego terminu wypłaty wynagrodzenia, likwidacji dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, którego powódki nie pobierały, a także usunięcia z (...) regulacji dotyczących ubezpieczenia na życie i odprawy pieniężnej z art. 245, również nie pogarszały w istotnym zakresie bieżącej sytuacji pracowników i tym samym obiektywnie nie uzasadniały odmowy przyjęcia nowych warunków, zmuszając ich do rezygnacji z pracy. Powyższy wniosek pozostaje trafny także po analizie zawartej w apelacji argumentacji powódek powołujących się na szczegółowe porównanie zapisów nowego i starego (...). Porównanie to jedynie potwierdza trafność oceny, że występujące różnice obiektywnie nie uzasadniały decyzji o odmowie przyjęcia nowych warunków, przy założeniu, że pracownik w ogóle był zainteresowany kontynuowaniem zatrudnienia. Dodatkowo należy zauważyć, że pracownicy kontynuujący zatrudnienie w pozwanym zakładzie pracy zostali objęci Paktem Gwarancji Zatrudnienia, gwarantującym pracę przez okres 3 lat, czego dotychczasowy (...) nie przewidywał i co uznać należy niewątpliwie za korzystną dla pracowników regulację.

Zarzut powódek, że nie otrzymały one nowego zakresu obowiązków nie może odnieść zamierzonego skutku w sytuacji, gdy ich obowiązki, jak wynika z treści wypowiedzenia, pozostały bez zmian, co potwierdzają zeznania świadków powołane przez Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Powódki nie otrzymały nowego zakresu obowiązków, stąd było oczywiste, że pracodawca nie zamierza wprowadzać zmian w tym zakresie, zatem odmowa przyjęcia zmiany warunków pracy i płacy wynikającej z wypowiedzenia zmieniającego z uwagi na rzekomą niewiedzę powódek co do ich obowiązków po upływie okresu wypowiedzenia, była całkowicie nieuzasadniona. Przeciwnie twierdzenia powódek mają postać subiektywnych dywagacji, nie mających uzasadnienia w faktach. Argumentacja odwołująca się do powierzania powódkom nowych, niezgodnych z ich kompetencjami, obowiązków, nie może być uznana za skuteczną. Takie powierzenie było czasowe, czego powódki miały świadomość i wynikało z ograniczenia zatrudnienia w związku z realizacją Programu Dobrowolnych Odejść na dzień 30 czerwca 2014 r., zwłaszcza obejmującym pion administracyjny. Obowiązki te nie zmieniały zakresu zadań powódek, nie były też niezgodne z ich umiejętnościami i kompetencjami, a przede wszystkim, jak już zaznaczono, miały charakter czasowy, wynikając z bieżącej, pilnej potrzeby pracodawcy. W związku z tym, Sąd Apelacyjny nie podzielił zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. dotyczącego wymienionego ustalenia. poprzez przyjęcie, że powódki mogły w pełni świadomie rozeznaczyć się w zaproponowanych im warunkach pracy a także poprzez przyjęcie, że zlecane powódkom dodatkowe zadania mieściły w rodzaju umówionej pracy i nie trwały dłużej niż 3 miesiące.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut dokonania nieprawidłowej oceny polegającej na przyjęciu, że nowy (...) co do zasady nie różnił się, jeżeli chodzi o składniki płacy czy warunki pracy od poprzedniego (...) z dnia 9 września 1999 r. i oparcia tej oceny wyłącznie na zeznaniach świadków powołanych przez pozwanego zamiast dokonania własnej analizy wymienionych aktów. Wbrew twierdzeniu apelacji, Sąd pierwszej instancji, odwołując się wprost do przepisów zawartych w starym i nowym (...), w razie potrzeby posiłkując się zeznaniami świadków (np. co do oceny tożsamości zadań po okresie wypowiedzenia), ocenił warunki pracy i płacy powódek, odnotowując zmiany, jakie miały nastąpić po upływie okresów wypowiedzenia i zasadnie oceniając, że zmiany te nie były na tyle istotne, czy niekorzystne dla pracowników, żeby uzasadniały z ich strony odmowę kontynuacji zatrudnienia. Sąd jednocześnie trafnie koncentrował się na ocenie rozwiązania łączących strony umów, w świetle zapisów art. 245 ust. 2 (...) z 1999 r.. Również niesłusznie apelacja zarzuca niedokonanie należytej analizy obu Układów Zbiorowych Pracy ( (...) z 1999 r. i (...) z 2014 r.) i stronniczym wybraniu do tego porównania elementów, które na dzień wręczenia wypowiedzenia nie dotyczyły

Powódek. Zdaniem apelacji, wymienione w niej, niekorzystne dla powódek zmiany miały związek z restrukturyzacją, wpisują się bowiem w szeroko podejmowane w 2014 r. działania, zmierzające do restrukturyzacji przedsiębiorstwa rozumianego jako zwiększenie efektywności działania przedsiębiorstwa i obniżenia kosztów jego funkcjonowania. Odnosząc się do wskazanej argumentacji należy zauważyć, że Sąd pierwszej instancji nie kwestionował, że również w 2014 r. miały miejsce działania restrukturyzacyjne, jednak, co było istotne dla rozstrzygnięcia, nie objęły one stanowisk powódek i nie skutkowały rozwiązaniem łączących ich z pozwanym zakładem umów o pracę.

Wbrew zarzutowi apelacji Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, że w pozwanym zakładzie pracy nie miała miejsca restrukturyzacja, która uprawniałaby powódki do odprawy przewidzianej art. 245 ust. 2 (...). Powyższy wniosek nie stoi w sprzeczności z zawartym w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stwierdzeniem, na które powołują się powódki, że „nie można odmówić racji powódce, która podkreśla, że restrukturyzacja jako taka była prowadzona przez pracodawcę również w okresie drugiej połowy 2014 r.”. Podnosząc powyższy zarzut powódki niewłaściwie interpretują art. 245 (...), który warunkuje prawo do odprawy w sytuacji rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z powodu restrukturyzacji lub reorganizacji zakładu pracy (pozostałe okoliczności wymienione w przepisie art. 245 (...) bezspornie nie miały miejsca w 2014 r.). Zgodnie z zasadami prawoznawstwa i hierarchią reguł wykładni, co do zasady w pierwszym rzędzie należy stosować wykładnię językową przepisu i dopiero, gdy taka wykładnia nie przynosi rezultatu, należy odwoływać się do pozostałych reguł (wykładni celowościowej czy historycznej). Przypomnieć warto, że z literalnego brzmienia art. 245 ust. 2 pkt 3 wynika, że w przypadkach szczególnych, tj. restrukturyzacji, podziału, likwidacji (...), reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów (...) pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian, o których mowa w ust. 2 przysługuje odprawa w wysokości (...) uzależnionej od stażu pracy w (...). Treść cytowanego przepisu została prawidłowo zinterpretowana przez Sąd pierwszej instancji i zdaniem Sądu Apelacyjnego nie budzi wątpliwości, co zostało wskazane już na wstępie niniejszych rozważań. Zarzut powódek opiera się na wyrwanym z kontekstu fragmencie uzasadnienia zaskarżonego wyroku i pozostaje w oderwaniu od treści art. 245 (...), z którego powódki wywodzą swoje roszczenia. Przypomnieć zatem należy, że Sąd pierwszej instancji obok zdania, na które powołują się apelacje, wskazał jednocześnie, że nie chodzi o jakąkolwiek restrukturyzację, czy reorganizację powodującą zwolnienia pracowników, ale jedynie o taką, która odnosi się do stanowiska konkretnego pracownika, w niniejszej sprawie do restrukturyzacji lub reorganizacji biura handlowego oraz działu obsługi pasażerów. Jak trafnie zauważył Sąd pierwszej instancji ww. procesy były ograniczone do wybranych i konkretnych komórek organizacyjnych działających w obrębie zakładu pracy, a nawet konkretnego stanowiska w danym dziale (np. kierownika zmiany terminala w dziale obsługi pasażerów), nie mając żadnego wpływu na stanowiska i zadania przypisane powódkom.

Sąd Apelacyjny nie podziela zarzutu apelacji naruszenia przepisów postępowania tj. art. 227 k.p.c., art. 316 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. przez selektywne dobranie materiału dowodowego świadczące o jaskrawej stronniczości Sądu. Apelacja zarzuca w szczególności pominięcie przez Sąd pierwszej instancji istotnej części zeznań świadków, którym ten Sąd dał wiarę w całości, która to część potwierdza twierdzenia powódki, uznanie za niewiarygodne przynajmniej w części, co do najistotniejszych kwestii wszystkich zeznań świadków zawnioskowanych przez powódkę oraz dopuszczenie z urzędu dowodów, które uprzednio złożyła strona pozwana, ale były one w sposób oczywisty spóźnione. Zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Art. 316. § 1 k.p.c. stanowi natomiast, że po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy. Sąd Okręgowy przeprowadził postępowania dowodowe, mając na uwadze wnioski stron, oraz w zakresie koniecznym dla rozstrzygnięcia, również z urzędu, co jest dopuszczalne w świetle przepisu art. 232 k.p.c.. Przeprowadzone dowody Sąd poddał szczegółowej analizie, i ocenił, zgodnie z zasadami wskazanymi w art. 233 k.p.c.. W ocenie tej nie sposób dopatrzeć się zarzucanej przez powódki stronniczości, odnosi się ona bowiem do poszczególnych dowodów na tle całokształtu zgromadzonego materiału i pozostaje zgodna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Zauważyć należy, że Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyjaśnił motywy, jakimi się kierował oceniając poszczególne dowody, wskazując z jakich przyczyn zakwestionował część zeznań

świadków E. M. (2), R. S., M. K. (2), K. A., E. M. (1) oraz zeznań powódek i nie ma podstaw do kwestionowania tej oceny.

Nietrafny jest również zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., który stanowi, że uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Rzeczony przepis wymienia zatem konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku. Uzasadnienie wyroku, które powinno wyjaśniać przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane, jest sporządzane już po wydaniu wyroku, a zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W związku z powyższym zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу Sądu, prowadzącego do wydania określonej treści orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. Taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku w sposób jasny i wyczerpujący odnosi się do istoty sprawy i wyjaśnia motywy, jakimi kierował się Sąd Okręgowy przy jego wydaniu. Uzasadnienie to zawiera także szczegółową analizę przeprowadzonych w sprawie dowodów, z podaniem przyczyn, dla których jedne dowody Sąd uznał za wiarygodne, a dla których innym waloru wiarygodności odmówił.

Nie zasługują na uwzględnienie również zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Apelacja zarzucając naruszenie art. 42 § 1 k.p. wskazuje, że Sąd pierwszej instancji dokonał błędnej wykładni tego przepisu polegającej na przyjęciu, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane w ramach zbiorowych wypowiedzeń warunków pracy i płacy nie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę i nie pociąga za sobą wszystkich skutków wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Zgodnie z art. 42 § 1 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wymienione odesłanie do przepisów dotyczących wypowiedzenia definitywnego odnosi się przede wszystkim do warunków formalnych złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu, zachowania odpowiednich terminów, ochrony przed wypowiedzeniem, trybu odwoławczego. Jednak, jak wprost wynika z cyt. przepisu, wypowiedzenie zmieniające nie jest równoznaczne z wypowiedzeniem definitywnym, a przepisy dotyczące wypowiedzenia definitywnego stosuje się nie wprost, a „odpowiednio”. Mając na uwadze skutki wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz wypowiedzenia definitywnego, należy zauważyć, że wypowiedzenie zmieniające, nie zawsze prowadzi do zakończenia stosunku pracy. Należy podkreślić, że celem wypowiedzenia zmieniającego jest kontynuacja zatrudnienia przy zmienionych warunkach. W określonych okolicznościach wypowiedzenie takie może przekształcić się w wypowiedzenie definitywne i prowadzić do rozwiązania umowy o pracę, jednak to, jakie skutki wywoła, zależy od zachowania pracownika. Wbrew zarzutowi apelacji, sam fakt złożenia wypowiedzenia zmieniającego, do którego z mocy cyt. przepisu stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu nie daje pracownikowi prawa do odprawy przewidzianej art. 245 ust.2.pkt.3 (...) z 1999r., konieczne jest bowiem, podobnie jak przy wypowiedzeniu definitywnym, spełnienie przewidzianych tym przepisem warunków, co nie miało miejsca w stanie faktycznym niniejszej sprawy. Wbrew twierdzeniu apelacji, orzecznictwo sądowe nie zrównuje wprost skutków wypowiedzenia zmieniającego ze skutkami wypowiedzenia definitywnego, które to skutki zawsze zależą od okoliczności konkretnej sprawy. W wyroku z dnia 14 grudnia 2016 r. ( II PK 281/15, LEX nr 2200601 ) Sąd Najwyższy wskazał , że „przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Zarówno jednak w art. 1 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień grupowych) jak i w art. 10 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień indywidualnych) ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ustawodawca posłużył się zwrotem "konieczność rozwiązania stosunku pracy". Konieczność ta musi więc istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących

pracownika, gdyż wówczas ta przyczyna wypowiedzenia umowy nie ma wyłącznego charakteru(...)”. Warto przytoczyć również wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 24 maja 2017r. sygn.. akt III AUa 66/17 LEX nr 2362562 ), w którym trafnie wskazano, że „składając wypowiedzenie zmieniające pracodawca musi się liczyć z odmową przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, zwłaszcza że w praktyce złożenie takiego oświadczenia ma miejsce wówczas, gdy brak warunków do zawarcia porozumienia zmieniającego. Nieuprawnione jest więc stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym. 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 można wyprowadzić wnioski, 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, 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. Rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim operują nim unormowania ustawy z 2003 r., nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy (po zmodyfikowaniu jego treści), a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i/lub płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika”. Sąd Apelacyjny podziela stanowisko zawarte w cytowanych judykatach i podkreśla, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie ma podstaw dowodowych do uznania, że złożone powódkiem oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zmierzały do zakończenia stosunków pracy i miały skutkować zmianami w strukturze przedsiębiorstwa polegającymi chociażby na ograniczeniu zatrudnienia o etaty powódek. Pracodawca natomiast zobligowany przepisem art. 241<sup>13</sup> § 2 K.p., zgodnie z którym postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy, w związku z wejściem w życie nowego (...), dokonał wypowiedzeń zmieniających, proponując powódkiem kontynuowanie zatrudnienia na warunkach nie pogorszonych w zakresie najistotniejszych elementów zatrudnienia (kategoria zaszerogowania, wynagrodzenie zasadnicze, premia, dodatek za godziny nadliczbowe, pracę w porze nocnej i inne.), oferując dodatkowo gwarancję zatrudnienia przez okres 3 lat, zgodnie z Paktem Gwarancji Zatrudnienia z 14 września 2014 r.. Zmiana warunków nie była na tyle niekorzystna, że uzasadniałyby konieczność odmowy jej przyjęcia przez pracownika ze skutkiem w postaci rozwiązania stosunku pracy.

Podobnie niezasadnie apelacja zarzuca naruszenie przez Sąd pierwszej instancji art. 245 ust. 2 pkt. 3 (...) w zw. z art. 65 k.c.. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo zastosował wskazany przepis, koncentrując się na przyczynie rozwiązania stosunków pracy łączących powódki z pozwanym pracodawcą w kontekście przesłanek warunkujących prawo do odprawy wynikających z art. 245 (...). Jak już wskazano, zachodzące w pozwanym zakładzie zmiany organizacyjne i restrukturyzacja nie miały wpływu na potrzebę dalszego zatrudniania powódek i kontynuowanie wykonywanych przez nie zadań. Nie mogły zatem być powodem zakończenia łączących strony stosunków pracy. Gdyby jednak, zgodnie z twierdzeniem apelacji potraktować zmiany polegające na wprowadzeniu nowego (...), skutkujące koniecznością dokonania wypowiedzeń zmieniających, jako restrukturyzację w rozumieniu art. 245 (...) z 1999 r., to jak już wskazano, argumentacja odwołująca się do znacznego pogorszenia warunków pracy i płacy, wymuszającego rzekomo na pracownikach odmowę przyjęcia zaproponowanych warunków, jest całkowicie niezasadna i tym samym nieskuteczna. Zauważyć też należy, że Sąd pierwszej instancji miał na uwadze pogląd w judykatury, zgodnie z którym dokonanie niemal wobec wszystkich pracowników wypowiedzeń zmieniających z powodu rozwiązania układu zbiorowego pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty, może być uznane za restrukturyzację przedsiębiorstwa, jeżeli doprowadziło do rozwiązania większości stosunków pracy z pracownikami, którzy nie przyjęli propozycji zatrudnienia z braku możliwości oceny propozycji dalszego zatrudnienia na warunkach wynikających z „powszechnie obowiązujących przepisów prawa”;

jednak słusznie też Sąd wskazał, taka sytuacja nie wystąpiła w niniejszej sprawie, gdyż powódki miały realną możliwość oceny proponowanych im warunków zatrudnienia, wynikających z nowego (...) z dnia 14 września 2014 r., dostępnego dla pracowników, i warunki te nie pogarszały sytuacji pracowników w taki sposób, że pracodawca mógł przypuszczać, że zostaną przez nich odrzucone. Obiektywnie też powódki wiedziały, że warunki pracy, poza zmianą nomenklatury, pozostaną bez zmian.

W apelacjach podniesiono niezasadnie zarzuty naruszenia art. 8 k.p. oraz 415 k.c., powołując się na okoliczność udzielania informacji pracownikom o prawie do odpraw pieniężnych w sytuacji rozwiązania stosunków pracy na skutek nieprzyjęcia warunków przewidzianych w wypowiedzeniach zmieniających. Odnosząc się do wymienionych informacji wskazać należy, że nie odnosiły się one do sytuacji zmiany warunków zatrudnienia w związku z wejściem w życie (...) z września 2014 r. i miały miejsce jeszcze przed wdrożeniem Programu Dobrowolnych Odejsć i zawarciem nowego (...) we wrześniu 2014 r. oraz Paktu Gwarancji Pracowniczych. Przypomnienia wymaga, że Pozwany zakład pracy w dniu 10 marca 2014 r. wypowiedział (...) z 1999 r., następnie 10 kwietnia 2014 r. zawarł z działającymi u niego organizacjami związkowymi porozumienie gwarantujące pracownikom odprawę przewidzianą w art. 245 (...) z 1999 r. w sytuacji rozwiązywania z pracownikami umów o pracę wskutek złożenia wypowiedzeń zmieniających. Dnia 30 kwietnia 2014 r. pracodawca i strona związkowa zawarli kolejne porozumienie, kończące spór zbiorowy pomiędzy stronami, na mocy którego pracodawca wprowadził Program Dobrowolnych Odejsć, zobowiązał się do stosowania postanowień (...) z 1999 r. do 30 września 2014 r. oraz do nieskładania pracownikom do tego czasu oświadczeń o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy wynikających z wypowiedzianego (...). Wskutek Wdrożenia Programu Dobrowolnych Odejsć nastąpiła zamierzona przez pracodawcę redukcja zatrudnienia. W Porozumieniu z dnia 17 października 2014 r. w przedmiocie prawa pracowników do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z 1999 r. pracodawca i działające na jego terenie organizacje związkowe zgodnie uznały, że w wyniku programu dobrowolnych odejsć pracodawca osiągnął zakładany cel w zakresie restrukturyzacji zatrudnienia, pracodawca dokonał etatyzacji zgodnie z planem restrukturyzacji, zaś pracownikom pozostającym w zatrudnieniu zapewniono gwarancje zatrudnienia. Porozumieniem tym jednocześnie uchylono postanowienie porozumienia z dnia 10 kwietnia 2014 r. w przedmiocie prawa pracowników (...) do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z 1999 r.. W tej sytuacji, informacje udzielane pracownikom, nie uwzględniające wymienionych zmian organizacyjnych i prawnych, jeżeli nawet miałyby się odnosić do wypowiedzeń zmieniających złożonych, jak w stanie faktycznym niniejszej sprawy, z uwagi na wprowadzenie we wrześniu 2014 r. nowego (...), byłyby nieaktualne. Niezależnie od powyższego, jeszcze przed rozwiązaniem łączących strony umów o pracę, w dniu 26 listopada 2014 r. pracodawca przedstawił w wewnętrznej poczcie elektronicznej informację, że pracownikom, którzy odmówili przyjęcie nowych warunków pracy i płacy związanych z dostosowaniem do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania (...) z dnia 6 września 2014 r., nie będą wypłacane dodatkowe odprawy przewidziane w art. 245 (...) z 6 września 1999 r.. Powyższe informacje musiały rozwiać ewentualne wątpliwości powódek w wymienionym zakresie, co jednak nie zmieniło decyzji powódek i nie powstrzymało ich przed złożeniem oświadczeń o odmowie przyjęcia zaproponowanych w wypowiedzeniach warunków zatrudnienia. W tych okolicznościach argumentacja o rzekomym celowym wprowadzeniu w błąd pracowników, skutkującej odnową zgody na wypowiedzenie zmieniające i w konsekwencji rozwiązaniem stosunków pracy, jawi się jako całkowicie nieuzasadniona.

Zarzut naruszenia art. 8 k.p. nie może odnieść zamierzonego skutku. Apelujące podnoszą, że miało miejsce jaskrawe naruszenie zasad współzycia społecznego i elementarnych zasad uczciwości i lojalności wobec pracowników w postaci wprowadzenia ich w błąd co do prawa do otrzymania odprawy, które biorąc pod uwagę zasady logiki i doświadczenia życiowego oraz okoliczności sprawy (pracodawca zarówno w niniejszym procesie, jak i w toku prowadzenia restrukturyzacji posiadał te samą obsługę prawną), zdaniem apelujących, nie mogło być działaniem niecelowym. Art. 8 k.p., stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W judykaturze oraz doktrynie występuje zgodność co do tego, że przepis ten nie może stanowić samodzielnej podstawy uwzględnienia powództwa, a służy jedynie oddaleniu powództw pozostających w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego (por. wyroki

Sądu Najwyższego z 19 marca 2002 r. sygn.. akt IV CKN 892/00 LEX 54380, z 10 stycznia 2002 r. I PKN134/02 r. sygn.. akt IV CKN 892/00 Legalis i z 5 października 2007 r. II PK 24/07 Legalis). Przekazanie pracownikom informacji dotyczących interpretacji postanowień (...) i uprawnień w sytuacji wypowiedzenia warunków pracy i płacy, nie stanowiło wykonywania prawa przez pracodawcę, nie tworzyło też prawa po stronie powódek. Tymczasem zastosowanie art. 8 K.p. polega na pozbawieniu konkretnego podmiotu możliwości skorzystania z przysługującego mu, w świetle obowiązujących przepisów, prawa, albo ograniczeniem możliwości skorzystania z takiego prawa. Powódki nie mogą skutecznie domagać się spornych odpraw z powołaniem na wskazaną okoliczność, przy braku wystąpienia przesłanek wymienionych w art. 245 (...) oraz możliwości kontynuowania zatrudnienia, przy zmienionych jedynie w niewielkim i akceptowalnym zakresie, warunkach pracy i płacy. Podkreślić należy, że celem spornej odprawy, jest zabezpieczenie materialne pracownika, który traci zatrudnienie, na skutek określonych, leżących po stronie pracodawcy okoliczności, całkowicie od tego pracownika niezależnych. W niniejszej sprawie takie okoliczności nie wystąpiły. Obowiązek pracodawcy wypłaty odprawy nie dotyczy pracowników, którzy będąc potrzebni pracodawcy i mogąc nadal świadczyć pracę, przy niewiele zmienionych warunkach, wynikających z nowego (...), podejmują jednak decyzję o zakończeniu stosunku pracy, licząc na uzyskanie wysokiej odprawy.

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut naruszenia przepisu art. 415 k.c. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji poczynienia wszelkich ustaleń pozwalających na jego zastosowanie, i przyjęciu w uzasadnieniu wyroku, że pozwany przekazywał pracownikom błędne informacje co jest czynem bezprawnym. Zgodnie z wymienionym przepisem, kto ze swojej winy wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Warunkiem odpowiedzialności odszkodowawczej opartej na przepisie art.415 k.c., znajdującym odpowiednie zastosowanie w sprawach ze stosunku pracy mocą art. 300 k.p., jest zatem wyrządzenie szkody, wina osoby wyrządzającej szkodę, bezprawność jej działania oraz adekwatny związek przyczynowy między tym działaniem, a szkodą. W niniejszej sprawie szkoda powódek miałaby polegać na utraceniu korzyści w postaci odpraw pieniężnych, jakich się domagają w niniejszym procesie. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, roszczenie powódek oparte na wymienionej podstawie prawnej jest całkowicie niezasadne. Umowy o pracę zostały rozwiązane na skutek nieprzyjęcia przez powódki zaproponowanych przez pozwanego pracodawcę warunków pracy i płacy w wypowiedzeniu zmieniającym, które było konieczne w związku z wejściem w życie nowego (...). Składając wypowiedzenia zmieniające pracodawca nie naruszył prawa, zaś powódki skorzystały z przysługującego im prawa do odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia. Informacje udzielane przez pracowników pozwanego zakładu, na jakie powołują się powódki, nie tworzyły po ich stronie żadnego prawa. Informacje te wynikały z błędnej interpretacji przepisów (...) i nie wiązały pracodawcy. Ponad to, jak wskazano, w dniu 26 listopada 2014 . pracodawca poinformował pracowników, że nie będzie wypłacał odpraw pracownikom, z którymi rozwiążą się umowy na skutek odmowy przyjęcia warunków zatrudnienia, związanych z wejściem w życie we wrześniu 2014 nowego (...). Gdyby nawet uznać hipotetycznie, że pracodawca zamierzał dobrowolnie, nie będąc do tego zobligowany przepisami prawa, wypłacić pracownikom dodatkowe świadczenia, w sytuacji rozwiązania stosunków pracy, na skutek nie przyjęcia warunków zaproponowanych w wypowiedzeniach zmieniających, to byłoby to świadczenie uznaniowe, do czasu, aż nie zostanie przyznane w drodze indywidualnej decyzji. Pracodawca nigdy nie wyrażał woli wypłacenia powódkom spornych odpraw, bowiem nie zamierzał rozwiązać z powódkami umów o pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, ani później. Nie można zatem uznać, aby pracownicy, z którymi pracodawca zamierzał kontynuować stosunek pracy i których stanowiska oraz obowiązki nadal funkcjonowały w zakładzie pracy, powinny skorzystać z zabezpieczenia w postaci odprawy pieniężnej należnej w sytuacji rozwiązania stosunku pracy w warunkach określonych przepisem art. 245 (...). Dodatkowo, nie zachodzi adekwatny związek przyczynowy między informacjami, na które powołują się powódki w apelacji, a rzekomą szkodą powódek polegającą na braku wypłacenia odpraw.

Niezależnie od zarzutów apelacji, należy zwrócić uwagę, że w sprawie o analogicznym stanie faktycznym, wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2018 r. ( sygn. akt II PK 36/17 , Portal Orzeczeń Sądu Najwyższego) Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydziału Pracy oddalającego apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Warszawie, oddalającego powództwo o odprawę pieniężną z art. 245 (...) z 1999 r. pracownika, z którym stosunek pracy został rozwiązany, tak jak w przypadku powódek, na skutek nieprzyjęcia warunków

proponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym złożonym pracownikowi w dniu 28 października 2014 r., w związku z wejściem w życie nowego (...). Sąd Najwyższy rozważając możliwość przyznania powodowi odprawy pieniężnej na podstawie Porozumienia pracodawcy z organizacjami związkowymi z 10 kwietnia 2014 r., wskazał, że „uchylenie tego Porozumienia porozumieniem z dnia 17 października 2014r., choć spowodowało zmianę warunków pracy na niekorzyść pracowników, nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego. Inaczej rzecz ujmując, uchylenie prawa pracowników do odprawy z art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z 1999 r. także na skutek nieprzyjęcia nowych warunków płacy (wynikających z nowego (...)) dokonało się skutecznie z dniem zawarcia porozumienia z dnia 17 października 2014r.”.

W związku z powyższym, zdaniem Sądu Apelacyjnego, roszczenie powódek podlega oddaleniu, jako nieodpowiadające treści art. 245 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999 r., przy braku innej podstawy prawnej umożliwiającej jego uwzględnienie, o czym orzeczono w pkt I sentencji wyroku na podstawie art. 385 k.p.c..

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Apelacyjny nie obciążył powódek kosztami zastępstwa prawnego pozwanego w instancji odwoławczej. Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że skorzystanie z regulacji zawartej w przepisie art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, od zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Zakwalifikowanie przypadku jako „szczególnie uzasadnionego” zależy od swobodnej oceny sądu, która jednak musi znajdować oparcie w zgromadzonym materiale i okolicznościach sprawy. Sąd orzekający winien również w uzasadnieniu takiego rozstrzygnięcia wskazać jakie przesłanki zadecydowały o odstąpieniu od podstawowej zasady orzekania o kosztach postępowania i zastosowaniu wyjątkowej regulacji z art. 102 k.p.c. Obowiązek takiego szczegółowego uzasadnienia nie dotyczy natomiast sytuacji przeciwnej, czyli niezastosowania art. 102 k.p.c. i oparcia rozstrzygnięcia w zakresie kosztów postępowania na art. 98 k.p.c.

W rozpoznawanej sprawie, w ocenie Sądu Apelacyjnego, istnieje szczególnie uzasadniony wypadek, umożliwiający odstąpienie od ogólnej zasady odpowiedzialności za wynik postępowania.

Do „wypadków szczególnie uzasadnionych” należą łącznie okoliczności związane z przebiegiem procesu i leżące na zewnątrz. W przedmiotowej sprawie powódki pozostawały w uzasadnionym przekonaniu o słuszności swych roszczeń wobec zaistniałej u pozwanego sytuacji związanej ze zmianami w wewnętrznej organizacji przedsiębiorstwa, jak też treści (...) z 6 września 1999 r. Do zaistniałej sytuacji przyczynił się także sam pozwany, albowiem z treści kierowanych przez niego komunikatów, powódki mogły pozostawać w uzasadnionym przekonaniu, że są uprawnione do otrzymania odprawy.

***Agnieszka Ambroziak Bożena Lasota Anita Górecka***