

Sygn. akt III APa 52/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2021 r.

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

Przewodniczący: Sędzia SA Renata Szelhaus

Sędziowie: Sędzia SA Małgorzata Micorek- Wagner

Sędzia SA Ewa Stryczyńska (spr.)

Protokolant: st. sekretarz sądowy Monika Bąk - Rokicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 stycznia 2021 r. w W.

sprawy z powództwa M. G. (1)

przeciwko (...) z siedzibą w W.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji M. G. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy

z dnia 8 lutego 2016 r. sygn. akt XXI P 99/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od M. G. (1) na rzecz (...) z siedzibą w W. kwotę 181.849,46 (sto osiemdziesiąt jeden tysięcy osiemset czterdzieści dziewięć 46/100) złotych tytułem zwrotu spełnionego przez pozwanego na rzecz powoda świadczenia na podstawie prawomocnego wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 lutego 2018 r. w sprawie o sygn. III APa 40/16;

III. zasądza od M. G. (1) na rzecz (...) z siedzibą w W. kwotę 8152,00 (osiem tysięcy sto pięćdziesiąt dwa) złote tytułem zwrotu uiszczonej przez pozwanego opłaty od skargi kasacyjnej i nie obciąża powoda kosztami zastępstwa prawnego strony pozwanej w postępowaniu przed Sądem Najwyższym i w postępowaniu apelacyjnym.

Małgorzata Micorek- Wagner Renata Szelhaus Ewa Stryczyńska

Sygn. akt III APa 52/20

UZASADNIENIE

M. G. (1) pozwem z 8 czerwca 2015r. wniesionym przeciwko (...)w W. powód domagał się zasądzenia odprawy pieniężnej na podstawie art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999 r. (dalej ZUZP) w wysokości 92.160 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lutego 2015r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia na jego rzecz od pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pozwany (...) w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa jako bezzasadnego i o zasądzenie zwrotu kosztów procesowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa według norm przepisanych. Pozwany podnosił, że w stanie faktycznym sprawy rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło w wyniku odmowy przyjęcia przez niego proponowanych przez pracodawcę warunków pracy i płacy, nie zaś w wyniku definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę. Tym samym pracodawca wyrażał wolę kontynuowania z powodem stosunku pracy zaś jego rozwiązanie było wyłącznie dobrowolną decyzją powoda. W ocenie pozwanego to nie restrukturyzacja była podstawą do rozwiązania z powodem umowy o pracę, lecz świadoma i dobrowolna decyzja powoda podyktowana tylko i wyłącznie chęcią uzyskania odprawy, co jest pozbawione nie tylko podstawy faktycznej i prawnej, ale jest także sprzeczne z gospodarczo – społecznym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

Pismem z 16 października 2015r. pełnomocnik powoda zmodyfikował powództwo wnosząc o zasądzenie na rzecz powoda kwoty 163.037,44 zł.

Strona pozwana konsekwentnie wносиła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z 8 lutego 2016r. Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy oddalił powództwo i zasądził od powoda M. G. (1) na rzecz (...) w W. kwotę 2717 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego .

Powyższe orzeczenie Sądu Okręgowego zapadło na podstawie następujących ustaleń faktycznych: M. G. (1) był zatrudniony w (...) (dalej jako (...)) od 1 grudnia 2006r. do 31 stycznia 2015r. ostatnio na stanowisku młodszego wartownika – konwojenta. Powód pracował w (...) w pododdziale kontroli bezpieczeństwa. Od 2012r. część obowiązków (...) przejęła firma zewnętrzna K.. Były to w większości obowiązki związane z kontrolą bezpieczeństwa, w związku z tym powód został przesunięty do pododdziału patrolowo – ochronnego.

W okresie zatrudnienia powoda u pozwanego obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 6 września 1999r. (dalej jako ZUZP). Zgodnie z art. 245 ust. 2 pkt 3 tego układu pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w warunkach szczególnych tj. restrukturyzacji, podziału, likwidacji (...), reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa przysługiwała odprawa w wysokości uzależnionej od stażu pracy w (...).

W lutym 2014r. zewnętrzna firma audytorska przeprowadziła w pozwanym przedsiębiorstwie audyt, w wyniku którego stworzony został „Plan restrukturyzacji (...)”. Audyt stwierdzał konieczność przeprowadzenia dogłębnej restrukturyzacji zatrudnienia polegającej na likwidacji około 800 miejsc pracy.

Niezależnie od przyczyn ekonomicznych, postanowienia ZUZP z 1999r. krępowały pracodawcę w czynnościach zarządczych, gdyż wiele kwestii wymagało zgody organizacji związkowych, a nie jedynie ich niewiążącej opinii.

W związku z tym pracodawca 10 marca 2014r. wypowiedział Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 6 września 1999r. z uwagi na to, że wiele z jego zapisów było anachronicznych i uniemożliwiało pracodawcy bez zgody organizacji związkowych dokonywanie zmian w organizacji pracy przedsiębiorstwa, co było istotne z punktu widzenia dostosowania jej do aktualnej sytuacji na rynku i wprowadzenia bardziej elastycznej organizacji pracy bez konieczności np. każdorazowego uzyskiwania zgody organizacji związkowych na zmianę godzin pracy pracownika.

W komunikacie z 31 marca 2014r. Naczelny Dyrektor (...) wskazał, że pracownikom, którym wręczono wypowiedzenia zmieniające w związku z wypowiedzeniem ZUZP i dostosowaniem treści umów o pracę do nowych warunków płacowych, a którzy odmówią przyjęcia nowych warunków pracodawca planuje wypłatę odpraw w wysokości i na warunkach określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP

Pismem z 28 marca 2014r. (...) wszczęła spór zbiorowy. Na 7 maja 2014r. zaplanowany był strajk. W efekcie tego sporu w dniu 10 kwietnia 2014r. zostało zawarte porozumienie pomiędzy organizacją związkową (...) a (...) w przedmiocie prawa pracowników do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP. Zgodnie z tym porozumieniem

pracodawca gwarantował, że wszystkim pracownikom, którzy otrzymają wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem ZUZP w ramach procedury zbiorowych wypowiedzeń zmieniających opartych na art. 2-4 ustawy z 13 marca 2013r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i których umowy zostaną rozwiązane na skutek nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia, zostaną wypłacone odprawy, o których mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP według zasad w tym przepisie określonych. Jednocześnie z treści tego porozumienia wynikało (pkt 4), że jego zawarcie nie kończy sporu zbiorowego.

W dniu 30 kwietnia 2014r. pracodawca i organizacje związkowe zawarły porozumienie kończące spór zbiorowy. Na mocy tego porozumienia pracodawca zobowiązał się do stosowania do 30 września 2014r. wszystkich postanowień wynikających z wypowiedzianego ZUZP i nieskładania w tym terminie oświadczeń o wypowiedzeniu pracownikom warunków pracy i płacy. Załącznikiem do tego porozumienia był Regulamin Programu Dobrowolnych Odejsć Pracowniczych w (...). W treści § 6 gwarantował on pracownikom, którzy skorzystają z programu wypłatę świadczeń w tym przepisie wskazanych, w tym m. in. odprawę z art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP.

Pracownicy do 10 czerwca 2014r. mogli zgłaszać deklaracje chęci odejścia z pracy w ramach tego programu, jednakże pracodawca miał prawo odmówić odejścia danego pracownika z uwagi na zapotrzebowanie na jego pracę. W dniu 9 czerwca 2014r. powód złożył wniosek o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejsć. Nie został on jednak zaakceptowany przez pracodawcę.

W wyniku Programu Dobrowolnych Odejsć z (...) odeszło ponad 900 osób, co pozwoliło pracodawcy osiągnąć zakładany cel w zakresie restrukturyzacji zatrudnienia.

Niektóre stanowiska pracy, w tym stanowisko powoda w ogóle nie były przewidziane do likwidacji, toteż pracownicy zatrudnieni na nich nie mieli możliwości odejścia w ramach PDO.

Program Dobrowolnych Odejsć w zasadzie zakończył się w czerwcu 2014r. Pozwany tylko w jednostkowych przypadkach wyrażał zgodę na odejście pracownika z pracy w ramach tego programu po czerwcu 2014r.

Wobec zrealizowania PDO pracodawca, będąc zmuszony do zapewnienia ciągłości pracy (...) nie zakładał dalszych zwolnień pracowników, w tym powoda.

Zarządzeniem nr (...) z 12 czerwca 2014r. Naczelnego Dyrektora (...) wprowadzony został nowy regulamin organizacyjny od 1 lipca 2014r., który następnie został zmieniony Zarządzeniem nr (...) z 15 października 2014r. Naczelnego Dyrektora w zakresie określenia zadań Biura Naczelnego Dyrektora, Biura Prawnego i Działu Ochrony Informacji (...). Regulamin organizacyjny z lipca 2014r. nie zlikwidował komórki organizacyjnej, w której pracował powód.

W porozumieniu z 30 kwietnia 2014r., kończącym spór zbiorowy pracodawca zobowiązał się do podjęcia rokowań z organizacjami związkowymi działającymi w (...) nad zawarciem oddzielnego porozumienia zakazującego pracodawcy rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W dniu 12 września 2014r. strony podpisały Pakt Gwarancji Zatrudnienia. Zgodnie z tym porozumieniem uprawnionym pracownikom przysługiwała gwarancja zatrudnienia od 1 października 2014r. do 30 września 2017r. Gwarancja zatrudnienia oznaczała, że pracodawca nie będzie składał uprawnionym pracownikom oświadczeń woli o wypowiedzaniu umów o pracę lub oświadczeń woli o wypowiedzeniu istotnych warunków pracy skutkujących rozwiązaniem się umowy z przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu ustawy bez uzgodnienia z reprezentującą uprawnionego pracownika zakładową organizacją związkową pod rygorem wypłaty odszkodowania. Pakt ten wprowadzał również gwarancję wynagrodzeń, na mocy której pracodawca zobowiązał się do utrzymania do 8 kwietnia 2017r. warunków płacy (tj. wysokości i wszystkich składników wynagrodzenia) pracowników wynikających z nowego ZUZP.

W dniu 12 września 2014r. pozwane (...) w W. oraz działające na jego terenie organizacje związkowe zawarły nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Zaczął on obowiązywać od 1 października 2014r.

W dniu 30 września 2014r. (...) oraz działające na jego terenie organizacje związkowe podpisały kolejne porozumienie, które określało zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem wręczenia przez pracodawcę zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem przez pracodawcę w dniu 10 marca 2014r. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników (...) z 6 września 1999r. i wprowadzeniem nowych warunków pracy i płacy wynikających z postanowień nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 12 września 2014r.

Zgodnie z tym porozumieniem w pierwszej kolejności pracodawca proponował pracownikom zmianę umów o pracę w trybie porozumienia stron. Takie porozumienia przyjęło 1005 pracowników. Pozostałym pracownikom (136 osób) zostały wręczone wypowiedzenia zmieniające, przy czym 51 pracowników odmówiło przyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

Pismem z 27 października 2014r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę w części dotyczącej wszystkich warunków pracy i płacy wynikających z ZUZP z 1999r. Jako przyczynę swojej decyzji pozwany wskazał potrzebę dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP i wprowadzenia nowych warunków umowy o pracę wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 12 września 2014r.

Powód odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Jego stosunek pracy rozwiązał się 31 stycznia 2015r. Na dzień wręczenia powodowi wypowiedzenia nowa struktura organizacyjna przedsiębiorstwa wynikająca z restrukturyzacji zaplanowanej na 2014r. była już wprowadzona regulaminem organizacyjnym z lipca 2014r.

W dniu 17 października 2014r. (...), która podpisała 10 kwietnia 2014r. porozumienie utrzymujące prawo do odpraw, podpisała drugie porozumienie „Zgodne oświadczenie stron”, w którym stwierdziła, że na skutek zmian restrukturyzacyjnych, jakie zaszły w zakładzie pracy pomiędzy kwietniem a październikiem 2014r. wyczerpany został cel porozumienia z kwietnia 2014r., a tym samym pracownicy odmawiający przyjęcia nowych warunków zatrudnienia w związku z wejściem w życie nowego ZUZP nie mają prawa do odpraw z art. 245 poprzedniego ZUZP.

W komunikacie Biura Personalnego z 26 listopada 2014r. pracownicy zostali poinformowani, że pracodawca nie będzie wypłacał odpraw z art. 245 ZUZP osobom, które odmówiły przyjęcia nowych warunków pracy i płacy w związku z potrzebą dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999r. i wprowadzeniem nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 12 września 2014r.

Na stanowiska zwolnione w ramach PDO, których utrzymanie było niezbędne pozwany prowadził rekrutacje, a także przeprowadził rekrutacje na stanowiska osób, które odmówiły przyjęcia wypowiedzeń zmieniających wobec wprowadzenia nowego ZUZP po to, by zapewnić optymalne zatrudnienie pozwalające na funkcjonowanie (...).

W dniu 13 października 2014r. wprowadzono również regulamin pracy dla pracowników (...)

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6876,56 zł.

Sąd Okręgowy wskazał, że powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów oraz na podstawie zeznań świadków: R. Z., M. Ż., P. J., K. Z., E. R., K. P., M. G. (2), a także na podstawie zeznań powoda M. G. (1).

Sąd pierwszej instancji obdarzył walorem wiarygodności zeznania wszystkich świadków w przedmiocie przesłanek towarzyszących wypowiedzeniu przez pracodawcę ZUZP z 1999r. i zaistniałych w konsekwencji jego wypowiedzenia zmian w strukturze pozwanego w 2014r. oraz co do genezy dokumentów w postaci porozumień pracodawcy z

organizacjami związkowymi zawartymi w 2014r., gdyż zeznania świadków w tym przedmiocie są spójne. Zeznania świadków okazały się w ocenie Sądu Okręgowego zgodne z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie – uzupełniały się wzajemnie, a nadto znalazły potwierdzenie w treści dołączonych do akt dokumentów. W ocenie Sądu pierwszej instancji żadne względy nie zaważyły na wiarygodności zeznań świadków, które mają w związku z tym charakter w pełni bezstronnej relacji o faktach, które były im znane. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się w zeznaniach świadków żadnych sprzeczności.

Sąd pierwszej instancji dał wiarę zeznaniom świadków, że proces restrukturyzacji zaplanowany na 2014r. połączony z redukcją zatrudnienia zamykało zawarcie Paktu Gwarancji Zatrudnienia i uchwalenie nowego ZUZP, do czego dążyły organizacje związkowe. Sąd odmówił wiary twierdzeniom powoda jakoby wręczenie mu wypowiedzenia zmieniającego wynikało z restrukturyzacji zatrudnienia, gdyż taka restrukturyzacja połączona ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia nastąpiła w związku z realizacją PDO, który co do zasady zakończył się w czerwcu 2014r. Restrukturyzacja nie została również powołana jako przyczyna wypowiedzenia zmieniającego dokonanego powodowi w październiku 2014r. Wypowiedzenie zmieniające nie zostało przez powoda zakwestionowane w trybie wniesienia odwołania do Sądu, choćby z racji wskazania nieprawdziwej, czy też niekompletnej przyczyny wypowiedzenia.

Uwzględniając powyższe ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy uznał powództwo za bezzasadne, i wskazał, że kluczowym zagadnieniem w niniejszej sprawie była okoliczność rozwiązania z powodem stosunku pracy a w szczególności ustalenie, z inicjatywy której ze stron tego stosunku prawnego nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, ukształtowanego na tle art. 42 § 1 k.p., wypowiedzenie warunków pracy i płacy - w razie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków - w istocie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę i pociąga za sobą wszystkie skutki wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Powyższe stanowisko znajduje oparcie zarówno w starszych, jak i w aktualnych orzeczeniach Sądu Najwyższego (por. wyrok SN z 22 maja 1975r., sygn. I PRN 9/75, OSNC z 1976 Nr 3, poz. 51, czy też wyrok SN z 24 września 2004r., sygn. II PK 27/04, OSNP z 2005 r. Nr 10, poz. 142, z 17 października 2006r., sygn. II PK 35/06). Stanowisko to zostało jednak poddane krytyce w uzasadnieniu do wyroku SN z 5 sierpnia 2009r. (sygn. II PK 39.09, Lex 564786) jako pogląd zbyt daleko idący, z którym identyfikuje się Sąd Okręgowy. Gdyby przyjąć, że każde wypowiedzenie zmieniające jest równoznaczne z wypowiedzeniem definitywnym pracodawca byłby pozbawiony możliwości dokonywania jakichkolwiek zmian w warunkach zatrudnienia bez konsekwencji zapłaty odprawy przez cały okres obowiązywania pakietu gwarancji zatrudnienia pracowników. Możliwość zmiany warunków pracy i płacy oraz konieczność ustalenia, czy pracodawca miał zamiar kontynuacji zatrudnienia na innych warunkach, została również zaakceptowana przez Sąd Najwyższy w wyroku z 25 września 2008r., sygn. II PK 40/08. W orzeczeniu tym wyrażono pogląd, że celem wypowiedzenia zmieniającego jest przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a dopiero celem wtórnym jest jego rozwiązanie. W konsekwencji należy uznać, że nie każde wypowiedzenie zmieniające, które napotyka odmowę pracownika jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn nietyczących pracownika oraz z przyczyn, o których mowa w art. 245 ZUZP z 1999r., na który powołano się w porozumieniu z 10 kwietnia 2014r. w przedmiocie prawa pracowników (...) do odpraw pieniężnych.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że w takiej sytuacji istotne jest ustalenie, czy wypowiedzenie zmieniające było w istocie rzeczy realizacją gwarancji zatrudnienia przewidzianej w Pakiecie Gwarancji Zatrudnienia, czy też propozycja nowych warunków zatrudnienia z góry wykluczała ich przyjęcie przez pracownika, ale formalnie stwarzała pozory, że zmierza do utrzymania jego zatrudnienia.

Porównanie dotychczasowych warunków pracy i płacy z proponowanymi powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym pozwala, zdaniem Sądu Okręgowego na ocenę, że zamiarem pozwanego po zakończeniu Programu Dobrowolnych Odejść była jedynie zmiana powodowi warunków zatrudnienia na skutek zawarcia nowego ZUZP nie zaś rozwiązanie umowy o pracę. Celem pozwanego nie była eliminacja powoda ze składu załogi, ale kontynuacja zatrudnienia na zmienionych warunkach dostosowanych do treści nowego ZUZP zawartego 12 września 2014r. Pozwany w świetle prawa, a to art. 241 [13] k.p. zobligowany był do wypowiedzenia wszystkim pracownikom, w tym powodowi, warunków pracy i płacy wobec zawarcia nowego ZUZP, bo wynikało to z potrzeby dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku wypowiedzenia ZUZP z 1999r. (tak SN w wyroku z 11 marca

2013r., sygn. II PK 211/12). Nie doszło do komercjalizacji przedsiębiorstwa ani do jego podziału aczkolwiek w porozumieniu kończącym spór zbiorowy z 12 września 2014r. i w Pakcie Gwarancji Zatrudnienia zaznaczono, że po stronie pracowników w dacie zawierania tego porozumienia istniała obawa o zachowanie miejsc pracy w związku z planowaną komercjalizacją. Dlatego Pakt miał powstrzymać pozwanego przed dalszą redukcją zatrudnienia przez zagwarantowanie pracownikom wysokich odszkodowań odpowiadających wysokością odprawom z art. 245 ZUZP z 6 września 1999r.

Sąd Okręgowy wskazał, że stosownie do art. 245 pkt. 2 i 3 ZUZP z 6 września 1999r. w przypadkach szczególnych tj. restrukturyzacji, podziału, likwidacji (...), reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa (pkt 2) pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian, o których mowa w ust. 2 przysługiwała odprawa w wysokości określonej w układzie, uzależnionej od stażu pracy. W podpunkcie 2 c wskazano, że odprawa przysługuje w wysokości trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia pracownika brutto, nie większego jednak niż trzydziestosześcioletnia przeciętnej miesięcznej płacy brutto w (...) (za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata), jeżeli staż pracy w (...) wynosi 10 lat.

W ocenie Sądu Okręgowego w stanie faktycznym sprawy odprawa, o której mowa powyżej nie przysługuje powodowi, gdyż u pozwanego w październiku 2014r. nie była prowadzona restrukturyzacja, o której mowa w powołanym przepisie aczkolwiek, jak wynika z materiału dowodowego komórkę powoda dotknęły zmiany wynikłe z restrukturyzacji związanej z realizacją PDO.

Zawarcie nowego układu zbiorowego pracy, a także wprowadzenie Programu Dobrowolnych Odejść, gwarantującego między innymi odprawy z art. 245 ZUZP z 1999r. było wynikiem sporów zbiorowych między pracodawcą a organizacjami związkowymi, powstałych po wypowiedzeniu starego ZUZP z 6 września 1999r. W okresie między wypowiedzeniem ZUZP z 1999r. a momentem zawierania z pracownikami porozumień zmieniających warunki pracy i płacy i wypowiedzeń zmieniających na skutek wprowadzenia nowego ZUZP faktycznie zaszły u pozwanego istotne zmiany o charakterze restrukturyzacyjnym. Tych zmian pracodawca nie przewidział wypowiadając ZUZP, gdyż w wyniku zawarcia Programu Dobrowolnych Odejść doszło do rozwiązania umów z ponad 900 osobami, w wyniku czego pozwany osiągnął zakładany na początku 2014r. cel w zakresie restrukturyzacji zatrudnienia. Wobec zrealizowania PDO pracodawca, będąc zmuszony do zapewnienia ciągłości pracy (...) nie zakładał dalszych zwolnień pracowników, w tym powoda. Wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę dokonane w październiku 2014r. nie wynikało z restrukturyzacji zatrudnienia, która zakończyła się w zasadzie w czerwcu 2014r. i której zwieńczeniem było ogłoszenie nowego regulaminu organizacyjnego Przedsiębiorstwa w lipcu 2014r., ale wynikało z konieczności dostosowania umowy o pracę powoda do nowych warunków zatrudnienia wynikających z nowego ZUZP.

Sąd pierwszej instancji zauważył, że zawarte 12 września 2014r. między pracodawcą a działającymi u niego organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie gwarancji zatrudnienia gwarantowało pracownikom pozwanego zatrudnienie przez okres 36 miesięcy liczonych od dnia wejścia w życie tego porozumienia to jest do 30 września 2017r., a także wprowadzało gwarancję wynagrodzeń, na mocy której pracodawca zobowiązał się do utrzymania do 8 kwietnia 2017r. warunków płacy tj. wszystkich składników wynagrodzenia pracowników wynikających z nowego ZUZP. Tym samym powód miał zapewnioną gwarancję zatrudnienia przez najbliższe kilka lat, choć istniała możliwość wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy. Decyzja powoda w zakresie nieprzyjęcia nowych warunków z wypowiedzenia dokonanego 27 października 2014r. nie była podyktowana przynusem ekonomicznym. O tym, że nowe warunki pracy i płacy, wynikające z nowego ZUZP zasadniczo nie pogarszały warunków zatrudnienia pośrednio świadczy okoliczność, że na 1141 pracowników objętych wypowiedzeniami tylko 51 osób odmówiło przyjęcia nowych warunków zatrudnienia .

Sąd Okręgowy wskazał również, że dokonana przez pozwanego masowa zmiana warunków (albo za porozumieniem stron albo za wypowiedzeniem umowy o pracę) na skutek wprowadzenia do warunków zatrudnienia nowego ZUZP nie spowodowała radykalnego zmniejszenia zatrudnienia u strony pozwanej. Tego rodzaju działań pracodawcy nie można

w ocenie Sądu kwalifikować jako oczywistej restrukturyzacji stanu osobowego przedsiębiorstwa, która w konsekwencji pociągałaby za sobą konieczność wypłaty odpraw pieniężnych pracownikom, którzy nie przyjęli nowych warunków pracy i płacy (podobne stanowisko wyrażone zostało przez Sąd Najwyższy w wyroku z 27 maja 2014r. sygn. II PK 236/13) Ustalony stan faktyczny potwierdza bowiem, że na 1141 pracowników objętych procesem zmiany warunków zatrudnienia, tylko 51 odmówiło przyjęcia nowych warunków, co w konsekwencji doprowadziło do definitywnego rozwiązania umów.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji powód miał realną możliwość oceny proponowanych mu nowych warunków zatrudnienia, bo wynikały one z nowego ZUZP i mógł zasięgać porady organizacji związkowych przy ocenie nowych warunków. Nowe warunki zatrudnienia nie pogarszały warunków pracy i płacy powoda w takim zakresie, że uniemożliwiały kontynuowanie zatrudnienia. Porównanie warunków zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym z 27 października 2014r. z dotychczasowymi warunkami pracy i płacy pozwala na wniosek, że stanowisko powoda pozostało niezmienione, stawka płacy zasadniczej nie uległa zmianie na niekorzyść. Podobnie bez zmiany pozostała kategoria zaszeregowania na poziomie 6. Czas pracy powoda nadal był czasem pracy 12-godzinnym. Nie zmieniły się na niekorzyść powoda warunki przyznawania dodatku za staż pracy, co wynika z porównania zapisu art. 13 nowego ZUZP z art. 98 ZUZP z 1999 r. W nowym ZUZP premia ustalona została na stałym poziomie 10 % płacy zasadniczej. Zmiany w zakresie nagrody jubileuszowej nie dotyczyły niekorzystnie powoda bo w nowym ZUZP gwarantowały nagrodę już po 5 latach stażu pracy (art. 16) a w ZUZP z 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. Nadto z uwagi na zawarcie Paktu Gwarancji Zatrudnienia nowe warunki zatrudnienia wiązały się z gwarancją pracy dla powoda przez najbliższe 3 lata, czego nie przewidywał dotychczasowy ZUZP, który został wypowiedziany. Zatem i pod tym względem nowe warunki były korzystniejsze niż dotychczasowe. Powyższe porównanie dowodzi, że powód nie miał obiektywnych przesłanek do oceny, że nowo zaproponowane mu warunki były nie do przyjęcia, co skutkowało uznaniem, że rozwiązanie umowy o pracę wynikało z wyłącznej decyzji powoda, który miał realne możliwości kontynuowania zatrudnienia u strony pozwanej co najmniej do 30 września 2017r.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko pozwanego, że przeznaczeniem prawa do odprawy, o której mowa w art. 245 ZUZP jest finansowe zabezpieczenie pracownika, który traci pracę w wyniku zmian restrukturyzacyjnych leżących po stronie pracodawcy. Chodzi o zapewnienie pracownikowi środków na utrzymanie jego i jego rodziny w okresie poszukiwania nowej pracy na skutek jednostronnego zwolnienia go z pracy, na co nie miał wpływu. W stanie faktycznym sprawy rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło w wyniku odmowy przyjęcia przez powoda proponowanych przez pracodawcę warunków pracy i płacy, nie zaś w wyniku definitywnego wypowiedzenia umowy wynikającego z decyzji o restrukturyzacji polegającej na likwidacji etatu powoda, tak jak to dotyczyło m.in. pracowników zwolnionych z Biura Prawnego, które uległo likwidacji na początku 2015r. Zatem rozwiązanie stosunku pracy z powodem wskutek braku zaakceptowania propozycji dalszego zatrudnienia nie mogło być uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy, bo w momencie wypowiedziania warunków pracy i płacy pracodawca już nie prowadził restrukturyzacji zmierzającej do zmniejszenia stanu zatrudnienia, o której mowa w art. 245 ZUZP z 1999r. Pracodawca jednocześnie nie miał podstaw, by zakładać, że wypowiedzenia zmieniające zostaną odrzucone przez pracowników co zmierzałoby do oczywistej restrukturyzacji zatrudnienia skoro zawarty został Pakt Gwarancji Zatrudnienia na okres od 1 października 2014r. do 30 września 2017r. Sąd podkreślił nadto, że wypowiedzenie z 27 października 2014r. nie było wynikiem likwidacji stanowiska powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego mimo, że zwolnienia które wystąpiły na skutek nieprzyjęcia przez 51 pracowników warunków zaoferowanych w wypowiedzeniach zmieniających, miały charakter zwolnień w warunkach ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, to brak podstaw do przyjęcia, że te okoliczności miały prowadzić do zmiany struktury przedsiębiorstwa. Nie zostało udowodnione, aby intencją pracodawcy było rozwiązanie stosunków pracy na skutek wypowiedzeń zmieniających, zwłaszcza, że chodziło tylko o uregulowanie sytuacji wynikającej z wypowiedzenia starego ZUZP i wprowadzenia w życie warunków nowego ZUZP. Odmowa ze strony powoda przyjęcia nowych warunków stanowiła istotną współprzyczynę ustania zatrudnienia. Odmowa ta nie zasługuje na akceptację. Nowe warunki nie pogarszały bowiem sytuacji powoda jako

pracownika w zakresie stanowiska, wysokości wynagrodzenia zasadniczego i premii. Okoliczności, takie jak plany komercjalizacji przedsiębiorstwa, czy faktyczne zmniejszenie zatrudnienia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikami odmawiającymi przyjęcia nowych warunków nie świadczą same w sobie o przeprowadzeniu restrukturyzacji.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że prawo do dodatkowych świadczeń pieniężnych z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika może przysługiwać nawet w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, ponieważ stosunek pracy rozwiązuje się wskutek wypowiedzenia pracodawcy, którego warunków pracownik nie ma obowiązku akceptować. Jednak gdy odmowa pracownika nie zasługuje na aprobatę ze względu na złożenie odpowiednich propozycji utrzymania dalszego zatrudnienia, odmowa może być zakwalifikowana jako "współprzyczynienie się" do rozwiązania stosunku pracy, które nie zasługuje na odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z wyłącznych przyczyn nie dotyczących pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z 9 listopada 1900r., sygn. I PR 335/90, OSP 1991 Nr 9, poz. 212 lub z 7 lipca 2000r., sygn. I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002 Nr 2, poz. 40). Dokonane przez pozwanego w październiku 2014r. zmiany warunków zatrudnienia nie doprowadziły w konsekwencji do radykalnego zmniejszenia zatrudnienia. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie powodowi M. G. (1) warunków pracy i płacy w związku z wprowadzeniem nowego ZUZP nie stanowiło restrukturyzacji, o której mowa w art. 245 ZUZP zaś pracodawca wyrażał wolę kontynuowania zatrudnienia powoda na nowo zaproponowanych warunkach, a rozwiązanie stosunku pracy wynikało z odrzucenia przez pracownika propozycji dalszego zatrudnienia na realnie nie pogorszonych bieżących warunkach, przynajmniej przez okres trzech lat. Sąd jednocześnie podzielił stanowisko strony pozwanej i uznał, że odmowa przez powoda przyjęcia nowych warunków zatrudnienia była wyłączną decyzją powoda nie podyktowaną obiektywnym pogorszeniem bieżących warunków pracy i płacy (przymusem ekonomicznym), lecz chęcią uzyskania wysokiej odprawy kosztem przedsiębiorstwa. Odmowa przyjęcia nowych warunków zatrudnienia w sytuacji, gdy pracodawca zakładał wolę utrzymania stosunku pracy na zasadniczo nie pogorszonych warunkach pracy i płacy jest sprzeczna z celem odprawy, o której mowa w art. 245 ZUZP. Okoliczność, że zmianie na mniej korzystne uległy zasady wypłaty nagród jubileuszowych co do zasady zdaniem sądu nie uniemożliwiało powodowi kontynuowania zatrudnienia, bo stanowisko, wysokość płacy zasadniczej, premii miesięcznej nie uległy pogorszeniu. Zatem powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji zauważył również, że przepisy układu przewidujące szczególne i wysokie świadczenia należy wyklądać ściśle. Nie jest uzasadnione stosowanie wykładni rozszerzającej. Wysokie odprawy miały powstrzymać pracodawcę przed definitywnymi zwolnieniami pracowników. Nie można przyjąć, że pod pojęciem „restrukturyzacji” strony rozumiały każde działanie pracodawcy, które może przynieść skutek w postaci rozwiązania umów o pracę. W spornym okresie wrzesień - październik 2014r. nie podjęto decyzji o restrukturyzacji połączonej ze zmniejszeniem zatrudnienia w komórce organizacyjnej powoda. Nie została ona przeprowadzona u pozwanego i nie miała wpływu na ustanie zatrudnienia z powodem (podobne stanowisko zaakceptował Sąd Najwyższy w postanowieniu z 25 lipca 2012r., sygn. II PK 69/12, nietezowane, LEX nr 1747747). Co prawda w Pakcie Gwarancji Zatrudnienia z 12 września 2014r. w paragrafie 2 wskazano, że pakt zawierany jest w związku z trwającą restrukturyzacją oraz planowaną komercjalizacją, to jednak należy mieć na uwadze, że wówczas jeszcze przedsiębiorstwo przechodziło zmiany będące efektem Programu Dobrowolnych Odejść a powód nie wykazał, żeby po zamknięciu tego programu pracodawca w jego komórce organizacyjnej dokonywał definitywnych wypowiedzeń zmierzających do dalszego zmniejszenia zatrudnienia. Fakt zatrudniania pracowników w SOL po zakończeniu Programu Dobrowolnych Odejść, czy po odejściu powoda dowodzi, że w obszarze powoda nie zamierzano redukować etatów, a tym bardziej likwidować etatu powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego samo zapewnianie pracowników przez pozwanego o tym, że odprawy pieniężne z art. 245 ZUZP z 1999r. będą wypłacane, nie może być podstawą dla skutecznego dochodzenia przez powoda zapłaty spornej odprawy z pominięciem przesłanek do jej wypłacenia wynikających z art. 245 ZUZP i kwalifikacji, z inicjatywy której ze stron doszło do rozwiązania stosunku pracy. Choć słuszna jest argumentacja powoda, że inicjatywa wypowiedzenia ZUZP wynikała ze zbyt wysokich kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa i pracodawca w związku z powyższym musiał zakładać pogorszenie praw pracowniczych generujących koszty przedsiębiorstwa, a także musiał zakładać restrukturyzację przedsiębiorstwa, to zdaniem Sądu dla oceny prawa pracownika do spornej odprawy istotna była

również kwestia momentu, do którego pozwany prowadził restrukturyzację oraz okoliczność, że pozwany w momencie wypowiedzania ZUZP z 6 września 1999r. nie mógł z góry zakładać, jaki będzie tok wydarzeń po wypowiedzeniu układu i wówczas nie mógł mieć świadomości, kiedy osiągnięte zostaną wskaźniki zatrudnienia rekomendowane w audycie i gwarantujące rentowność przedsiębiorstwa. Choć powód wykazał, że pracodawca istotnie pierwotnie zapewniał pracowników, którym dokonane zostaną wypowiedzenia umów po zakończeniu Programu Dobrowolnych Odejsć o wypłacie na ich rzecz odpraw z art.245 ust 3 ZUZP z 6 września 1999r., co gwarantowało pracownikom porozumienie zawarte z organizacjami związkowymi z 10 kwietnia 2014r., to jednak należy zważyć, że takie zapewnienia były czynione do momentu zawarcia Paktu Gwarancji Zatrudnienia. Powód nie wykazał, by po dacie zawarcia PGZ uzyskał od pracodawcy indywidualne przyrzeczenie, czy choćby nawet zapewnienie wypłaty spornej odprawy w przypadku nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego. Nie wykazał też, by w momencie dokonywania powodowi wypowiedzenia zmieniającego podejmował czynności zmierzające do restrukturyzacji W tej sytuacji, choć powód jako bezwarunkowe i bezterminowe traktował zapewnienie pracodawcy, że wypłacane będą odprawy, nawet dla tych którzy nie odeszli z pracy w ramach PDO, a nie przyjmą nowych warunków zatrudnienia, to ta okoliczność nie może stanowić podstawy faktycznej i prawnej obligującej pracodawcę do zapłaty spornej odprawy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, dowody w postaci dokumentu Pakt Gwarancji Zatrudnienia, oświadczenia pracodawcy i organizacji (...) z 17 października 2014r., zeznań świadka M. G. wespół świadczą o tym, że dokonanie powodowi i innym pracownikom wypowiedzeń zmieniających w październiku 2014r. nie było elementem wówczas prowadzonej restrukturyzacji przedsiębiorstwa, której celem byłoby ograniczenie zatrudnienia. Co prawda, jak wynika z treści PGZ pkt 6, planowana była komercjalizacja przedsiębiorstwa, ale ta miała nastąpić dopiero w dalszej perspektywie czasowej i dopiero wówczas mogła wiązać się w ograniczaniem zatrudnienia.

Mając powyższe na uwadze Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o odprawę jako nieuzasadnione. Skoro powód przegrał proces, to na podstawie art. 98 k.p.c. obciążony został obowiązkiem zwrotu na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postaci wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. O wysokości tych kosztów Sąd Okręgowy orzekł na podstawie § 6 pkt 6 i § 11.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. nr 162, poz. 1349).

Apelację od wyroku wniósł powód zaskarżając go w całości, zarzucił Sądowi Okręgowemu:

I. naruszenie prawa materialnego to jest:

1) niezastosowanie punktu 2 porozumienia zawartego 10 kwietnia 2014r. pomiędzy pracodawcą (...) a (...) Organizacją (...) w (...), w przedmiocie prawa pracowników (...) do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999r. - zwanego dalej: „porozumieniem z 10 kwietnia 2014r.” - w zw. z punktem 6 „Porozumienia kończącego spór Zbiorowy zawartego 30 kwietnia 2014r. pomiędzy pracodawcą (...) a (...) Organizacją (...) w (...) dalej zwanego: „porozumieniem z 30 kwietnia 2014r.” - do oceny sytuacji prawnej powoda, a w konsekwencji nieuprawnione przyjęcie, że powodowi nie przysługuje prawo do odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...)z 6 września 1999r. - dalej zwanego: „ZUZP”,

2) błędną wykładnię art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP a w konsekwencji niezasadne przyjęcie, że powodowi nie przysługuje odprawa przewidziana w tym przepisie,

II. mające istotny wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów postępowania:

1) art. 233 § 1 k.p.c. polegające na niezgodnym z całokształtem zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przyjęciu, że „wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę dokonane w październiku 2014 r. nie wynikało z restrukturyzacji zatrudnienia, która zakończyła się w zasadzie w czerwcu 2014 r. i której zwieńczeniem było ogłoszenie nowego regulaminu organizacyjnego Przedsiębiorstwa w lipcu 2014 r., ale wynikało z konieczności dostosowania umowy o pracę powoda do nowych warunków zatrudnienia wynikających z nowego ZUZP k. 11-12 uzasadnienia)

w sytuacji, w której z dowodów z dokumentów, to jest porozumienia z 12 września 2014r. zawartego pomiędzy pozwanym a (...) Organizacja (...) w PP (...), (...), (...) przy (...) (dalej zwanych łącznie „związkami zawodowymi”, mediatorem oraz Przewodniczącym Rady Pracowniczej (...) wynika (pkt 4 preambuły), że na 12 września 2014r. pozwany znajdował się w trakcie restrukturyzacji zatrudnienia, związanej z wypowiedzeniem 10 marca 2014 r. ZUZP, polegającej na redukcji etatów oraz zmianie warunków zatrudnienia, zaś zmiana warunków zatrudnienia nastąpić miała do 31 grudnia 2014r.;

- zaniechaniu wzięcia pod rozważenie części zeznań (...) złożonych 23 listopada 2015r. która zeznała:

a) 00:46:00 (e-protokół) „te elementy ograniczające w cudzysłowie powiem, ograniczające władzę związków nad pracodawcą to były jakby ograniczone z tego powodu, że nie chodziło o liczbę, pracowników restrukturyzacji tylko chodziło o to, że pracodawca nie mógł racjonalnie kształtować organizacji pracy. Ponieważ jeżeli pracodawca nie mógł z jednej zmiany przenieść pracownika na drugą zmianę, nie mógł zdołać harmonogramu bez zgody związków zawodowych to funkcjonowanie w tym systemie stawało się coraz trudniejsze i coraz mniej realne ponieważ mnożył pracodawcy taka sytuacja, taki stan rzeczy mnożył godziny nadliczbowe, tak naprawdę było to generowanie godzin nadliczbowych i jeszcze ja idąc do naczelnego dyrektora, siadając po drugiej stronie ze związkami oni nam ciągle grozili sporami zbiorowymi a nawet zgłaszali te spory zbiorowe bo ktoś w harmonogramie miał godzinę nie 9 a 10 a on chciał jednak na 9 przychodzić, to była taka kuriozalna sytuacja dosyć dla pracodawcy, taka nieefektywna, nie z tej epoki już, bo tak naprawdę to rządził związek, organizacja związkowa a nie pracodawca sobie organizował porządek pracy jak również

b) 00:18:37 : „Jedyne co pracodawca ograniczył w nowym ZUZPie to uprawnienia organizacji związkowych, pracodawca w nowym ZUZPie uelastyczył swoją możliwość zarządcza ponieważ wielkim paradoksem, że pracodawca nie mógł np. wprowadzić sam z siebie harmonogramu czasu pracy w równoważnym systemie pracy lub przenieść pracownika z jednej zmiany na drugą zmianę bez Związków, to np. generowało godziny nadliczbowe, bo jeśli ktoś się z danej zmiany rozchorował, to nie można było bez związków poprosić kogoś innego z innej zmiany, żeby przyszedł, nie można było bez zgody związków wręczyć pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego. Te elementy zostały jakby wyjęte z tego nowego ZUZPu,”

- treści wypowiedzenia, w którym pracodawca zawarł stwierdzenie, że system czasu pracy nie będzie stanowił elementu umowy o pracę, jak również

- zaświadczenia o wynagrodzeniu powoda złożonego przez pracodawcę liczone jak ekwiwalent za urlop, z którego wynika, że średnie wynagrodzenie powoda z 12 miesięcy wynosi 6876,56 zł, a ponadto

- pisma pracodawcy z 18 czerwca 2013r. załączonego do pozwu z którego wynika, że wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosi 3.904 zł. z których to dowodów wynika, że na skutek wypowiedzenia ZUZP a następnie warunków pracy powoda, jego sytuacja ekonomiczna ulegała drastycznej zmianie, jak również

- zeznań R. Z. złożonych 9 października 2015r. z których wynika, że „w (...) nastąpiła zmiana warunków pracy u wszystkich pracowników w związku z wypowiedzeniem układu zbiorowego pracy. Zmiany czasu pracy również miały związek z restrukturyzacją.”

2) art. 328 § 2 k.p.c. polegające na zaniechaniu dokonania wszechstronnej oceny całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, jak również wyjaśnienia podstawy prawnej orzeczenia, polegającej na zaniechaniu odniesienia się do argumentów strony powodowej, że w świetle punktu 2 porozumienia z 10 kwietnia 2014r. - w zw. z punktem 6 porozumienia z 30 kwietnia 2014r. powodowi przysługuje prawo do odprawy, o której mowa w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP.

Zgłaszając powyższe zarzuty apelujący wniósł :

a) o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 163.037,44 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lutego 2015r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie:

b) o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach. (k. 352-372).

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej według norm przepisanych. (k. 384-398 a.s.)

Po rozpoznaniu apelacji, wyrokiem z 28 lutego 2018r. Sąd Apelacyjny w punkcie 1 sentencji zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że zasądził od (...) w W. na rzecz M. G. (1) kwotę 163 037,44 zł tytułem odprawy z odsetkami ustawowymi od kwoty 92 160 zł od dnia 25 czerwca 2015 r., do dnia zapłaty i od kwoty 70 877,44 zł od dnia 26 października 2015 r., do dnia zapłaty, w punkcie 2 sentencji zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że zasądził od (...) w W. na rzecz M. G. (1) kwotę 7 325 zł tytułem zwrotu kosztów procesu przed Sądem Okręgowym, w tym kwotę 2 717 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego, w punkcie 3 oddalił apelację w pozostałej części, zaś w punkcie 4 zasądził od (...) w W. na rzecz M. G. (1) kwotę 10 852 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym, w tym kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Uzasadniając powyższe rozstrzygnięcie Sąd odwoławczy wskazał, że argumenty sformułowane w apelacji są zasadne w świetle nieprawidłowych ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji. Stan faktyczny niniejszej sprawy, w zakresie istotnym dla jej rozstrzygnięcia został ustalony na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, a częściowo w oparciu o zeznania złożone przez powoda oraz świadków. Sąd Okręgowy uznał za częściowo niewiarygodne twierdzenia powoda jakoby wręczenie mu wypowiedzenia zmieniającego wynikało z restrukturyzacji zatrudnienia, gdyż taka restrukturyzacja połączona ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia nastąpiła w związku z realizacją PDO, który co do zasady zakończył się w czerwcu 2014r. Restrukturyzacja nie została również powołana jako przyczyna wypowiedzenia zmieniającego dokonanego powodowi w październiku 2014r. Wypowiedzenie zmieniające nie zostało przez powoda zakwestionowane w trybie wniesienia odwołania do Sądu, choćby z racji wskazania nieprawdziwej, czy też niekompletnej przyczyny wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu drugiej instancji z rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego nie sposób się zgodzić, bowiem – przy w istocie niespornej podstawie faktycznej orzeczenia (którą Sąd Apelacyjny przyjmuje za własną) - skutkiem błędnej wykładni prawa Sąd pierwszej instancji niewłaściwie zinterpretował sens przekazu normatywnego, stanowiącego źródło spornego roszczenia, wadliwie przeprowadzając również proces subsumpcji okoliczności faktyczny sprawy pod abstrakcyjny wzorzec zawarty w tej normie, co przesądza o skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Powód żądanie wypłaty odprawy wywodzi z postanowień art. 245 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zawartego 6 września 1999r. pomiędzy pozwanym (...) a działającymi u pozwanego organizacjami związkowymi, w myśl którego odprawa pieniężna przysługiwała pracownikowi pozwanego, z którym rozwiązano stosunek pracy m.in. w wyniku restrukturyzacji bądź reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników. Z powyższego zapisu wynika zatem, że kauzę tego świadczenia stanowiła okoliczność ustania stosunku pracy, która w sprawie była bezsporna, a czynność prawna ten skutek powodująca - ważna i rodząca skutek w postaci rozwiązania 31 stycznia 2015r. stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym. Kumulatywnie przy tym koniecznym było, by zdarzenie to nastąpiło w wyniku wskazanych przyczyn szczególnych, tj. restrukturyzacji bądź reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników (do których żądanie i stan faktyczny sprawy się ograniczał). Kluczowe dla rozstrzygnięcia sporu było więc w pierwszym rzędzie zdefiniowanie i dokonanie interpretacji obu pojęć, a następnie przesądzenie, czy ustanie stosunku pracy powódki, stanowiące konsekwencję nieprzyjęcia przez nią dokonanego przez pozwanego 27 października 2014 r. wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powyższe wymogi spełniało.

Przeprowadzona w tym aspekcie analiza pisemnych motywów zaskarżonego wyroku zaprowadziła Sąd odwoławczy do wniosku, że Sąd pierwszej instancji sprowadził wykładnię obu pojęć do zmian w strukturze organizacyjnej pozwanego, wyrażającej się schematami stanowisk wraz z przyporządkowanymi im funkcjami i zadaniami – w konsekwencji bazą dla znacznej części rozważań prawnych czyniąc analizę dokonywanych przez pozwanego w tym zakresie zmian. W ocenie Sądu Apelacyjnego, skutkiem takiego zdefiniowania przez Sąd Okręgowy postanowień ZUZP z 6 września 1999r. było w istocie uczynienie z obu przesłanek synonimów, bowiem pojęcie „reorganizacji”, rozumianej jako zmiany organizacyjne w pozwanym przedsiębiorstwie, utożsamione zostało de facto z pojęciem „restrukturyzacji”, wykładanej jako zmiana struktury organizacyjnej pozwanego. W tym zaś kontekście Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że 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-językowej, systemowej i funkcjonalnej, przy założeniu prymatu wykładni językowej jego postanowień oraz posiłkowym uwzględnianiu okoliczności towarzyszących zawarciu porozumienia - kontekstu sytuacyjnego i celu przyjętych regulacji.

Stąd też Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko skarżącego, że zastosowane przez Sąd pierwszej instancji scalenie zakresu pojęciowego przesłanki „restrukturyzacji” i „reorganizacji (powodującej zwolnienia pracowników)” nie może spotkać się z aprobatą. Nie ulega bowiem, zdaniem Sądu Apelacyjnego, wątpliwości, że postanowienie art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999r. analizować należy przede wszystkim jako całość, a nie poszczególne, ujęte jednostkowo sformułowania, w oparciu zaś o zasady wykładni logiczno-językowej przyjąć należy, że umieszczenie w jednym postanowieniu niezależnie dwóch terminów określających „przypadki szczególne” oznacza, że przesłankom tym przypisywać należy różny zakres pojęciowy – zatem odnoszą się one do odrębnych procesów zmian w przedsiębiorstwie. Dodatkowo zastosowany przez Sąd Okręgowy sposób interpretacji nie znajduje również oparcia w podstawie faktycznej rozstrzygnięcia, skoro brak jest ustaleń w zakresie zamiaru, dążenia, czy też celu, w jakim działała strona składająca zawarte w układzie oświadczenie woli, zatem trudno też wskazać, by to te elementy (uwzględniane jedynie pomocniczo) stanowiły mogły grunt dla przyjęcia analogicznej zakresowo definicji obu pojęć.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zmiana struktury organizacyjnej oznacza w istocie reorganizację, podczas gdy opisana w analizowanym postanowieniu okoliczność rozwiązania umowy o pracę odnosiła się do różnych przyczyn związanych z działaniami zarządczymi pracodawcy, mając wyraźną funkcję ochronną względem trwałości stosunku pracy. O ile więc odwoływanie się przez Sąd pierwszej instancji do ewentualnych zmian organizacji struktury pracodawcy słusznym było w kontekście pojęcia „reorganizacji (powodującej zwolnienia pracowników)”, to traciło rację bytu w odniesieniu do pojęcia „restrukturyzacji”. W sprawie tej nie ma więc, w ocenie Sądu Apelacyjnego, także decydującego znaczenia, że do ustania zatrudnienia powoda nie doszło z powodu likwidacji stanowiska pracy. W kwestii wykładni określenia „restrukturyzacji” podzielić przy tym należało argumenty powoda, że pojęcie to posiada ugruntowaną, pojemną definicję w nauce ekonomii, oznaczając rozciągnięty w czasie proces naprawczy, zmierzający do poprawy efektywności ekonomicznej przedsiębiorstwa, w ramach którego zarządzający podmiotem dysponuje szerokim zakresem instrumentów, które w bezpośrednim ujęciu służą redukcji kosztów związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, pewnym jest przy tym, że w analizowanym wypadku szeroki zakres pojęcia restrukturyzacji ogranicza się do kwestii zatrudnienia. Sąd odwoławczy zwrócił przy tym uwagę, że w treści punktu 4 Paktu Gwarancji Zatrudnienia, które pozwany zawarł z organizacjami związkowymi 12 września 2014r. wraz z zawarciem nowego ZUZP z tej samej daty, wskazano na toczący się w przedsiębiorstwie proces restrukturyzacji zatrudnienia, przywołując w tym zakresie kwestie redukcji etatów oraz wypowiedzenia z 10 marca 2014r. ZUZP z 6 września 1999r. oraz związaną z tym zmianę warunków zatrudnienia. W ocenie Sądu Apelacyjnego, w związku z powyższym brak jest podstaw do stwierdzenia, że skoro ustanie stosunku pracy powoda nie nastąpiło w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, to tym samym zdarzenie to nie spełnia przesłanek art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999r., nie wpisując się w proces restrukturyzacji pozwanego. Wdrożony w pozwanym przedsiębiorstwie Program Dobrowolnych Odejść ocenić należy bowiem wyłącznie jako jeden z instrumentów użyty w procesie restrukturyzacji zatrudnienia, służący bezpośrednio redukcji etatów. Brak jest przy tym dostatecznych podstaw, by zawarte w analizowanym postanowieniu pojęcie „restrukturyzacji” rozumieć jedynie jako prowadzenie działań mających na celu redukcję etatów. Nie znajduje to bowiem oparcia w sposobie zredagowania tego zapisu, w którym sformułowanie

„powodującej zwolnienia pracowników” odniesione zostało wyłącznie do pojęcia „reorganizacji”, służąc dookreśleniu tylko tej przesłanki, nie zaś pozostałych w nim powołanych, w tym „restrukturyzacji”. Wskazuje na to przede wszystkim forma gramatyczna użytego imiesłowu i jego umiejscowienie w omawianym zapisie, odczytywana zgodnie z założeniem, że zwłaszcza precyzowanie w normach prawa pracy warunków, od których spełnienia uzależnione jest nabywanie przez pracowników uprawnień, winno być dokonane w sposób językowo przejrzysty i klarowny w odbiorze. Powyższe sprzeciwia się przyjętej przez Sąd Okręgowy tezie, że wraz z zakończeniem funkcjonowania Programu Dobrowolnych Odejść ukończono także proces restrukturyzacji pozwanego. Sąd Apelacyjny podkreślił przy tym, że wypowiedzenie przez pozwanego ZUZP z 6 września 1999r. było odrębnym, zastosowanym przez pozwanego narzędziem restrukturyzacji zatrudnienia, który, zważywszy na następstwa prawne tej decyzji, postrzegać należy jako proces toczący się u pozwanego równoległe do ograniczonej czasowo redukcji etatów (Program Dobrowolnych Odejść), którego immanentnym i finalnym etapem było dostosowywanie indywidualnych warunków zatrudnienia do zmienionej sytuacji prawnej w przedsiębiorstwie.

W kontekście powyższego Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że wypowiedzenie ZUZP z 6 września 1999r. prowadziło do redukcji obciążeń pozwanego z tytułu przyszłych, hipotetycznie możliwych roszczeń pracowniczych, choćby z tytułu przewidzianych do tej pory w stosunkach pracy odpraw pieniężnych. Zmiana na niekorzyść pracowników postanowień układu zbiorowego pracy aktualizowała przy tym po stronie pracodawcy wynikający z art. 42 k.p. obowiązek prawny dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających, po wyczerpaniu procedury porozumień zmieniających. Stąd wypowiedzenie przez pozwanego ZUZP z 1999r. i wprowadzenie w jego miejsce nowego układu z 2014r., spowodowało konieczność dostosowania treści indywidualnych stosunków pracy do nowych postanowień, zawierających uregulowania dotyczące praw i obowiązków stron stosunku pracy, co też pozwany czynił.

Podstawową zasadą prawa pracy jest bowiem, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.). Pracodawca nie może więc jednostronnie skutecznie żądać nowego, korzystniejszego dla niego ukształtowania treści stosunku pracy – co dotyczy także rezygnacji z pierwotnie przyjętego przez pracodawcę zobowiązania, również w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy nieprzewidzianego. Jedyną prawnie dopuszczalną formą jest zawarcie w tym zakresie odpowiedniej umowy z pracownikiem. Istotne jest bowiem, by umowy wpływające na sytuację pracowników, wynikały z autonomii woli stron, a nie z autonomii woli pracodawców. Stąd też nie można dokonać restrukturyzacji stosunku pracy wbrew woli pracownika. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ulega przy tym wątpliwości, że wypowiedzenia ZUZP z 6 września 2014r., już choćby przez utratę prawa do odprawy pieniężnej, oznaczało dla powoda mniej korzystną regulację treści jej stosunku pracy w stosunku do postanowień do tej pory w tym zakresie obowiązujących. Uprawnienie do otrzymania od pracodawcy odprawy pieniężnej miało bowiem charakter majątkowy, stanowiąc świadczenie związane ze stosunkiem pracy i istotny jego składnik - świadczenie szczególne, stanowiące swoiste umowne odszkodowanie za utratę miejsca pracy, spowodowane rozwiązaniem stosunku pracy w przypadku określonych, podejmowanych przez pracodawcę procesów zarządczych. Z chwilą przyjęcia przez powoda propozycji nowych warunków pracy i płacy następowała więc trwała zmiana postanowień wiążących strony tego stosunku prawnego na przyszłość. W jej braku zaś dochodziło do rozwiązania stosunku pracy przy zachowaniu unormowań dotychczas ten stosunek regulujących. W stanie faktycznym sprawy powód nie skorzystał z możliwości opisanego wyżej przekształcenia stosunku pracy, wybierając jego zakończenie na dotychczasowych zasadach.

Z uwagi na powyższe Sąd odwoławczy stanął na stanowisku, że potrzeba dostosowania indywidualnych warunków pracy i płacy powoda, jako stanowiąca prawną konsekwencję wypowiedzenia przez pozwanego ZUZP z 1999r. i wprowadzenia w to miejsce nowego układu (2014r.), podyktowana była redukcją przez pracodawcę potencjalnych obciążeń z tego tytułu, a zatem poprawą jego kondycji ekonomicznej przez wzrost możliwości finansowych na przyszłość – wpisując się w proces restrukturyzacji zatrudnienia, polegający na modyfikacji dotychczasowych warunków, na jakich oparte były stosunki pracy w pozwanym przedsiębiorstwie. Konstrukcja wypowiedzenia zmieniającego powiązana została przy tym z wypowiedzeniem definitywnym (art. 42 § 1 - § 3 zd. 1 k.p.), stąd też należy ją postrzegać jako instrument umożliwiający pracodawcy osiągnięcie celów związanych z prowadzoną działalnością (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 maja 2016r., sygn. I PK 143/15).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w tym stanie rzeczy nie sposób przyjąć, by w okolicznościach niniejszej sprawy rozwiązanie przez powoda stosunku pracy z pozwanym w wyniku nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego nie było elementem restrukturyzacji prowadzonej w pozwanym przedsiębiorstwie. Ostatecznie rozwiązanie stosunku pracy z powodem podyktowane było bowiem zachodzącą po stronie pracodawcy koniecznością ekonomiczną, rozumianą jako przyjęcie określonej naprawczej strategii zarządczej pozwanego przedsiębiorstwa, przejawiającej się na płaszczyźnie stosunków pracy stosowaniem instrumentów, służących z jednej strony bezpośredniej redukcji zatrudnienia, z drugiej zaś wdrożeniem procesu zainicjowanego wypowiedzeniem ZUZP z 6 września 1999r., który pociągał za sobą konieczność modyfikacji indywidualnych stosunków pracy w trybie porozumień bądź wypowiedzeń zmieniających. Wprawdzie zasadniczym celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla kontynuacji zatrudnienia, lecz rozwiązanie stosunku pracy jest ewentualnym, przewidzianym prawnie skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, przez co wymaga ochrony z uwagi na przypisany wypowiedzeniu zmieniającemu jednostronny charakter i wymaganą w tym zakresie dobrowolną zgodę pracownika. Stąd też nie sposób przyjąć, by okoliczność rozwiązania z powodem umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez niego proponowanych przez pracodawcę warunków pracy i płacy, nie zaś w wyniku definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, skutkowało nienależnością dochodzonego roszczenia. Tym bardziej, że w związku z tym zdarzeniem pozwany bezspornie wypłacił powodowi odprawę wynikającą z przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, których przesłanką jest rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika. Trudno zatem podzielić tezę, by sytuacja prawna powoda, w związku z brakiem jego zgody na podjętą przez pracodawcę próbę zmniejszenia zakresu świadczeń dotychczas ze stosunkiem pracy związanych, kształtowała się miała mniej korzystnie, niż pracowników otrzymujących wypowiedzenia definitywne, skoro rozwiązanie stosunku pracy powoda nastąpiło, a do jego ustania doszło w wyniku kolejnych etapów prowadzonej przez pozwanego restrukturyzacji zatrudnienia.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, istotne jest także, co potwierdzili przesłuchani 28 lutego 2018r. świadkowie w jednostce, w której był zatrudniony powód tj. (...) doszło do restrukturyzacji w związku z przejęciem części zadań związanych z ochroną przez firmę zewnętrzną K.. Firma ta przejęła ochronę przejść służbowych i bram a pozwanemu pozostały jedynie patrole piesze i zmotoryzowane. W związku z przejęciem części zadań przez K. część pracowników z innej jednostki (...) pododdziału kontroli bezpieczeństwa musiała zostać przejęta przez jednostkę, w której był zatrudniony powód. Tym samym zdaniem Sądu Apelacyjnego trudno uznać, że te zmiany organizacyjne w ramach jednostek związanych z bezpieczeństwem nie były jednym z elementów restrukturyzacji pozwanego. Niewątpliwym jest, co wynika z zestawienia złożonego przez pełnomocnika pozwanego, że w 2014r. kiedy powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, na stanowiskach związanych z ochroną zwolniono 169 osób, zatrudniono 88 osób. W 2015r. tj. w roku w którym rozwiązano umowę o pracę z powodem zwolniono 49 pracowników, zatrudniono 39. Na przestrzeni dwóch lat stan osobowy uległ więc zmniejszeniu o 91 osób.

W związku z powyższym, zdaniem Sądu Apelacyjnego, roszczenie powoda zasługuje na ochronę, jako odpowiadające treści art. 245 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999r. i winno zostać zasądzone stosownie do postanowień art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. c) tego aktu, o czym Sąd orzekł punkcie I sentencji wyroku, z mocy art. 386 § 1 k.p.c. W punkcie II wyroku Sąd Apelacyjny orzekł o kosztach procesu w postępowaniu przed Sądem Okręgowym, na które złożyły się koszty zastępstwa prawnego i opłaty od pozwu, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. § 6 pkt. 6, § 11 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. 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 2013r. poz. 490 ze zm.) obciążając nimi pozwanego jako stronę przegrywającą.

W punkcie IV wyroku Sąd Apelacyjny orzekł o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym, na które złożyły się koszty zastępstwa prawnego i opłata od apelacji, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. § 6 pkt. 6, § 10 ust. 1 pkt. 2 i ust.3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r. poz.1804 ze zm.) obciążając nimi pozwanego jako stronę przegrywającą.

Natomiast zasądając żądane przez skarżącego odsetki od należnej odprawy pieniężnej Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że 24 czerwca 2015r. został pozwanemu doręczony pozew, tym samym należy uznać, że w tym dniu nastąpiło wezwanie do zapłaty co do kwoty określonej w pozwie 92 160 zł i od tej daty od powyższej kwoty należne są odsetki (k. 63 a.s.). Pismo zawierające rozszerzenie powództwa zostało doręczone pozwanemu 25 października 2015r., tym samym odsetki od kwoty 70 877,44 zł należne są od tej kwoty od następnego dnia tj. 26 października 2015r.

Odsetki mają przy tym charakter sankcyjny, a ich źródłem jest samo opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, które daje wierzycielowi uprawnienie do domagania się rekompensaty z tego tytułu - przy czym można ich żądać za okres od dnia następującego po umówionym terminie zapłaty do dnia faktycznej zapłaty, a roszczenie staje się wymagalne zawsze po bezskutecznym upływie czasu, w którym należało wykonać świadczenie. Tym samym, w ocenie Sądu Apelacyjnego, pozwany pozostawał w zwłoce z zapłatą spornej odprawy od kwoty 92 160 zł od 25 czerwca 2015r., a od kwoty 70 877,44 zł od 26 października 2015r., tj. od następnego dnia po doręczeniu pozwu i pisma zawierającego rozszerzenie powództwa - od tych bowiem dni, uchylając się od skutków prawnych wezwania, podjął ryzyko związane z brakiem realizacji roszczenia powoda, co czyni zasadnym przyjęcie tej daty jako początkowej dla zasądzenia odsetek, podczas gdy roszczenie w tym zakresie za okres od 1 lutego 2015r. do 25 czerwca 2015r. uznać należy za bezpodstawne, w związku z czym, z mocy art. 385 k.p.c., orzeczono, jak w pkt. III sentencji wyroku.

Od powyższego wyroku pozwany wniósł skargę kasacyjną, zaskarżając wyrok co do rozstrzygnięć zawartych w punktach I, II, i IV.

Pozwany oparł skargę kasacyjną na naruszeniu prawa materialnego, tj. art. 9¹ k.p. w zw. z art. 245 ust. 2 pkt. 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999r. przez błędną wykładnię i uznanie, że powodowi przysługuje odprawa przewidziana w powołanym powyżej przepisie ZUZP, pomimo, że nie spełnione zostały przesłanki warunkujące przyznanie tego świadczenia, gdyż do rozwiązania z M. G. (1) umowy o pracę nie doszło w wyniku zmian, o których mowa w art. 245 ust. 2 ZUZP, tj. restrukturyzacji, podziału, likwidacji (...), reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwany wskazał, że w przedmiotowej sprawie, Sąd Apelacyjny zaprezentował odmienną od dotychczas przyjętej przez Sądy (i potwierdzonej przez Sąd Najwyższy), ocenę powództwa o odprawę, co w ocenie skarżącego nie znajduje uzasadnienia. Jak wynika z literalnego brzmienia art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP z 1999r., który stanowi podstawę zgłoszonego żądania, odprawa pieniężna przysługiwała wyłącznie tym pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian, o których mowa w ust. 2, a zatem w przypadkach szczególnych, restrukturyzacji, podziału, likwidacji (...), reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa. W powyższym kontekście pozwany wskazał, że obszerne wywody Sądu Apelacyjnego dotyczące sytuacji i zmian zachodzących w pozwanym przedsiębiorstwie w okresie poprzedzającym dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, nie posiadają znaczenia dla oceny zasadności zgłoszonego przez powoda żądania.

Pozwany podkreślił, że z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy istotnym jest bowiem wyłącznie stwierdzenie, z jakich przyczyn doszło do wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi. Prawo do odprawy, której domaga się powód, powstawało bowiem wyłącznie wtedy, gdy w konkretnym przypadku, z danym pracownikiem, doszło do rozwiązania umowy o pracę w drodze jednostronnej czynności dokonanej przez pracodawcę, w wyniku zmian, o których mowa w cytowanym wyżej przepisie. W okolicznościach niniejszej sprawy powyższy, konieczny warunek, nie zaistniał, albowiem do rozwiązania z powodem umowy o pracę doszło wyłącznie na skutek odmowy przyjęcia nowych warunków zaproponowanych przez pracodawcę w wyniku rozwiązania poprzedniego i wprowadzenia nowego ZUZP, a nie z przyczyn szczególnych, o których mowa w art. 245 ust. 2 ZUZP z 1999r.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego od powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej odrzucenie oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

Wyrokiem z 12 lutego 2020r. Sąd Najwyższy uchylił wyrok Sądu Apelacyjnego z 28 lutego 2018r. i przekazał sprawę temu sądowi do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu powyższego rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy wskazał, że Sąd Apelacyjny dokonał błędnej i niepełnej wykładni art. 245 ust. 2 ZUZP z 1999r. i w konsekwencji nie wziął również pod uwagę wszystkich okoliczności niniejszej sprawy, które miały znaczenie dla oceny zasadności roszczenia powoda. W art. 245 ust. 2 ZUZP z 1999r. przewidziano prawo do odprawy dla pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku restrukturyzacji, podziału, likwidacji (...), reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury Przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa. Sąd drugiej instancji w niniejszej sprawie poświęcił obszerną część uzasadnienia wykładni pojęcia „restrukturyzacji”, wskazując słusznie, że w okolicznościach niniejszej sprawy chodzi o restrukturyzację zatrudnienia. Sąd drugiej instancji nie rozważył jednak, czy każda restrukturyzacja zatrudnienia uzasadnia przyznanie odprawy na podstawie omawianego postanowienia ZUZP. Zgodnie z treścią tego przepisu, odprawa przysługuje, gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło w wyniku m.in. restrukturyzacji i reorganizacji, jak się zatem wydaje, nie chodzi tu 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. Na takie rozumienie wskazuje również cel tego postanowienia, którym było złagodzenie negatywnych dla pracowników skutków utraty pracy związanych z decyzjami zarządczymi pracodawcy. Z pewnością jednak celem tego przepisu nie było przyznanie prawa do odprawy w każdym przypadku dokonywania zmian restrukturyzacyjnych, czy reorganizacyjnych, nawet jeżeli wymagałyby one zmiany warunków pracy, bowiem wyraźnie zaznaczono w nim, że odprawa przysługuje w przypadku rozwiązania stosunku pracy w wyniku wymienionych w nim zdarzeń.

Sąd Najwyższy wskazał, że w okolicznościach niniejszej sprawy główne znaczenie miało zatem nawet nie tyle, czy w momencie rozwiązania z powodem stosunku pracy trwała u pozwanego pracodawcy restrukturyzacja, ale czy ta restrukturyzacja była przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem, czy to ona do niego doprowadziła. Warto przy tym zwrócić uwagę, że Sąd Najwyższy wskazywał w swoim orzecznictwie, że dokonane niemal wszystkim pracownikom („masowe”) wypowiedzenia zmieniające 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 27 maja 2014r., sygn. II PK 236/13).

Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie słusznie wskazywał na zakres zmian w treści stosunku pracy wprowadzonych w wyniku wypowiedzenia zmieniającego, dokonując oceny, czy były one możliwe do zaakceptowania dla powoda. Sąd drugiej instancji natomiast ograniczył się jedynie do uznania, że z pewnością były to zmiany na niekorzyść, a zatem pozwany musiał się liczyć z ich odrzuceniem. Sąd Apelacyjny pominął przy tym, że z dyspozycji art. 241¹³ k.p. wynika, że 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

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. Zatem oczywistym jest, że wypowiedzenia zmieniającego wymagają tylko zmiany na niekorzyść dla pracowników, co nie oznacza, że każda taka zmiana może uzasadniać twierdzenie, że ewentualne rozwiązanie

stosunku pracy w wyniku jej odrzucenia przez pracownika powoduje zasadność przyznania odprawy, która przysługuje w wyniku definitywnego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę i została przewidziana w szczególnych przypadkach rozwiązania stosunku pracy w wyniku jakichś działań zarządczych pracodawcy. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że nowy ZUZP istotnie zawierał regulacje mniej korzystne dla pracowników (przynajmniej częściowo), np. nie przewidywał odprawy pieniężnej jak w art. 245 ZUZP z 1999r., czy też ubezpieczenia grupowego. Pracodawca był więc zobligowany przepisami prawa pracy do wypowiedzenia warunków pracy i płacy wszystkim pracownikom, w tym powodowi, wobec podpisania nowego ZUZP w 2014r., gdyż wynikało to z potrzeby dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku wypowiedzenia ZUZP z 6 września 1999r. Natomiast wymagało oceny (co pominął Sąd Apelacyjny), w jakim stopniu nowe warunki pracy były niekorzystne dla powoda, czy rzeczywiście były one nie do przyjęcia i pracodawca pod pozorem wypowiedzenia zmieniającego, którego wręczenie było wymogiem prawnym, zmierzał w istocie do rozwiązania stosunku pracy, czy też może istotne elementy treści stosunku pracy pozostawały bez zmian, a to decyzja pracownika przyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym nie był on efektem restrukturyzacji przedsiębiorstwa.

Sąd Najwyższy podkreślił, że Sąd drugiej instancji całkowicie pominął przy ocenie stanu faktycznego niniejszej sprawy porozumienie zawierane pomiędzy pracodawcą, a związkami zawodowymi działającymi w zakładzie pracy. W szczególności fakt, że 30 września 2014r. Przedsiębiorstwo Państwowe (...) oraz działające na jego terenie organizacje związkowe podpisały porozumienie, które określało zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem wręczenia przez pracodawcę zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku wypowiedzeniem przez pracodawcę 10 marca 2014r. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników (...) z 6 września 1999r. i wprowadzeniem nowych warunków pracy i płacy wynikających z postanowień nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 12 września 2014r. Zgodnie z tym porozumieniem w pierwszej kolejności pracodawca proponował pracownikom zmianę umów o pracę w trybie porozumienia stron. Takie porozumienia przyjęło 1005 pracowników. Pozostałym pracownikom (136 osób) zostały wręczone wypowiedzenia zmieniające, przy czym 51 pracowników odmówiło przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Jak więc widać, zdecydowana większość pracowników pozwanego zdecydowała się przyjąć nowe warunki pracy, zarówno całkowicie dobrowolnie (na podstawie porozumień), jak i przez akceptację warunków wskazanych w wypowiedzeniach zmieniających. Powyższe wskazuje na fakt, że zmiany wynikające z zawarcia nowego ZUZP nie były tak dotkliwe dla pracowników, aby powodowały ich masowe odejścia z pracy i nie było celem pracodawcy dokonywanie restrukturyzacji zatrudnienia przez dalsze zwalnianie pracowników.

Ponadto, 17 października 2014r. (...), który podpisał 10 kwietnia 2014r. porozumienie utrzymujące prawo do odpraw na dotychczasowych zasadach, podpisał drugie porozumienie „Zgodne oświadczenie stron”, w którym stwierdził, że na skutek zmian restrukturyzacyjnych, jakie zaszły w zakładzie pracy pomiędzy kwietniem a październikiem 2014r. wyczerpany został cel porozumienia z kwietnia 2014r., a tym samym pracownicy odmawiający przyjęcia nowych warunków zatrudnienia w związku z wejściem w życie nowego ZUZP nie mają prawa do odpraw z art. 245 „starego” ZUZP.

Sąd Najwyższy wskazał, że sprawa o analogicznym stanie faktycznym była już przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, który w wyroku z 17 kwietnia 2018r. (sygn. II PK 36/17, Portal Orzeczeń Sądu Najwyższego) oddalił skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie oddalającego apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Warszawie, oddalającego powództwo o odprawę pieniężną z art. 245 ZUZP z 1999r. pracownika, z którym stosunek pracy został rozwiązany, podobnie jak w przypadku powoda, na skutek nieprzyjęcia warunków proponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym złożonym pracownikowi 28 października 2014r., w związku z wejściem w życie nowego ZUZP. Sąd Najwyższy w wyroku tym wskazał m.in., że uchylene Porozumienia z 10 kwietnia 2014r. porozumieniem z 17 października 2014r., choć spowodowało zmianę warunków pracy na niekorzyść pracowników, nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego. Inaczej rzecz ujmując, uchylene prawa pracowników do odprawy z art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999r. także na skutek nieprzyjęcia nowych warunków płacy (wynikających z nowego ZUZP) dokonało się skutecznie z dniem jego zawarcia.

Sąd Najwyższy wskazał, że rozpoznając sprawę ponownie Sąd Apelacyjny winien mieć na względzie powyższe uwagi dotyczące wykładni art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999r., jak również uwagi dotyczące okoliczności niniejszej sprawy pominięte w zaskarżonym wyroku i powinien ponownie dokonać oceny zasadności roszczeń powoda z uwzględnieniem wskazówek sformułowanych przez Sąd Najwyższy.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Apelacyjny umożliwił pełnomocnikom stron sformułowanie stanowisk procesowych po wydaniu rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy.

W piśmie procesowym z 23 lipca 2020r. (k. 571 i n. a.s.) pozwany wniósł o oddalenie apelacji, zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów postępowania kasacyjnego oraz kosztów postępowania przed Sądem Apelacyjnym jako Sądem drugiej instancji, a także o wydanie orzeczenia o zwrocie spełnionego świadczenia przez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego łącznej kwoty 181.849,46 zł wypłaconej na podstawie prawomocnego wyroku Sądu Apelacyjnego z 28 lutego 2018r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 12 lutego 2020r. do dnia zapłaty, przy czym wskazał, że na tę kwotę składa się kwota 133.690,44 zł wypłacona tytułem odprawy jako należności głównej, kwota 29.982,02 zł tytułem odsetek ustawowych naliczonych od należności głównej, kwota 18.177 zł wypłacona tytułem zwrotu kosztów postępowania przed sądami obu instancji.

W piśmie procesowym z 30 lipca 2020r. (k. 578 i n. a.s.) pełnomocnik powoda nie przedstawił w sposób jednoznaczny stanowiska procesowego co do apelacji powoda ponownie rozpoznawanej przez Sąd Apelacyjny, lecz sformułował nowe wnioski dowodowe oraz odniósł się do rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego wskazując uwagę na nieuwzględnione aspekty stanu faktycznego sprawy. Wskazał, że okoliczności faktyczne poprzedzające wręczenie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy powodowi przemawiają za uznaniem, że w istocie doszło do likwidacji komórki, w której powód pracował oraz, że na skutek wejścia w życie nowego ZUZP warunki pracy powoda określone w umowie o pracę uległyby znacznemu pogorszeniu, co uzasadniało odmowę przyjęcia wypowiedzenia, a nadto prawo powoda do odprawy wynikało z treści porozumienia z 10 kwietnia 2014r.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powoda - jako bezzasadna - podlegała 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 pozwanym zakładzie pracy regulacji prawnych, przeprowadzanych zmian organizacyjnych, historii zatrudnienia powoda, zakresu jego obowiązków oraz okoliczności rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Ustalenia te należy uznać za wszechstronne i wyczerpujące.

Poprawnie 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 faktyczne i ich ocenę, przyjmując je za własne, co czyni zbędnym ponowne szczegółowe ich przytaczanie (por. wyroki Sądu Najwyższego z 27 marca 2012r., sygn. III UK 75/11, LEX nr 1213419; z 14 maja 2010r., sygn. II CSK 545/09, LEX nr 602684; z 27 kwietnia 2010r., sygn. II PK 312/09, LEX nr 602700; z 20 stycznia 2010r., sygn. II PK 178/09, LEX nr 577829 i z 8 października 1998r., sygn. I CKN 923/97, OSNC 1999 nr 3, poz. 60).

Jak słusznie wskazał Sąd pierwszej instancji, żądanie wypłaty odprawy powód wywodzi z postanowień art. 245 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zawartego 6 września 1999r. 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 causa 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 powoda, stanowiące konsekwencję nieprzyjęcia przez niego dokonanego przez pozwanego 27 października 2014r. wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powyższe wymagania 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, w tym kontekstu sytuacyjnego i celu przyjętych regulacji.

Nie ulega, zdaniem Sądu Apelacyjnego, wątpliwości, że postanowienie art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999r. analizować należy jako całość, a nie poszczególne, ujęte jednostkowo sformułowania, w oparciu zaś o zasady wykładni logiczno- językowej przyjąć należy, że 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 ZUZP 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 2014r. 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 powoda, z którym pracodawca nie zamierzał rozwiązywać stosunku pracy i faktycznie, po upływie okresu wypowiedzenia zmieniającego, zadania powoda były nadal wykonywane.

W związku z wypowiedzeniem przez pozwanego ZUZP z 6 września 1999r. i wejściem w życie nowego ZUZP z 12 września 2014r. konieczne było wręczenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego. Okoliczność ta nie wypełnia jednak przesłanek z art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r. uprawniających do odprawy, bowiem nie dokonano reorganizacji lub restrukturyzacji, w wyniku których stanowisko powoda uległo 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 stanowiska, zadań, ale także i etatu.

Sąd Okręgowy słusznie zauważył, że w przypadku powoda, struktura organizacyjna działu w jakim pracował ((...)) nie uległa żadnej zmianie, w tym ograniczeniu zadań. Zadania poszczególnych działów i zespołów pozostały zasadniczo tożsame do tych, które przewidywał regulamin z czerwca 2014r.

W tych okolicznościach, uznać należy, że rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nie nastąpiło na skutek restrukturyzacji lub reorganizacji przedsiębiorstwa ale na skutek nieprzyjęcia przez powoda warunków pracy przedstawionych w wypowiedzeniu zmieniającym. 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. Powód po dokonaniu zmian organizacyjnych (...) miał możliwość pozostania w zatrudnieniu i dalszego zarobkowania u pozwanego, bowiem nie zamierzano rozwiązać z nim stosunku pracy w związku z przeprowadzoną reorganizacją, co oznacza, że intencją pracodawcy nie było definitywne zwolnienie powoda.

Sąd Apelacyjny nie podziela zwanego w apelacji 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, jednak 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 granice 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 w sprawie ustaleń i do wyjaśnienia spornych okoliczności 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 wyżej wskazano, wobec powyższych okoliczności, Sąd Apelacyjny przyjmuje ustalenia faktyczne, poczynione przez Sąd Okręgowy, za własne.

Wszystkie, kwestionowane w apelacji ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy znajdują 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 konkretne dowody za niewiarygodne i tym samym nie zasługujące 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 powodowi wypowiedzenia zmieniającego w odniesieniu do postanowień art. 245 ust.2 pkt 3 ZUZP, w szczególności tego, czy złożenie wypowiedzenia zmieniającego 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 powodowi odprawy wynikającej z ww. przepisu. Celem rozstrzygnięcia powyższej kwestii Sąd pierwszej instancji oparł się na dowodach ustalenia, poddał analizie zmiany organizacyjne mające miejsce w pozwanym zakładzie pracy, ocenił czy i w jaki sposób podnoszone przez powoda okoliczności, takie jak wprowadzenie Programu Dobrowolnych Odejść, wprowadzenie nowego Regulaminu Organizacyjnego oraz nowego ZUZP, wpływały bezpośrednio na rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji właściwie ocenił wpływ tych zdarzeń na złożenie powodowi określonej treści wypowiedzenia zmieniającego, mając na uwadze wszelkie okoliczności związane z rozwiązaniem łączącej strony umowy o pracę, w tym odmowę przyjęcia przez powoda nowych, zaproponowanych przez pracodawcę warunków oraz wpływu rozwiązania umowy o pracę na dalsze wykonywanie zadań przypisanych do zajmowanego przez powoda stanowiska i strukturę zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd pierwszej instancji trafnie przyjął, że wypowiedzenie i wprowadzenie nowego ZUZP i związane z tym wypowiedzenie zmieniające wręczone powodowi, nie było elementem prowadzonej w 2014r. restrukturyzacji. Jak już podniesiono, istotne jest nie tyle to, czy w drugiej połowie 2014r. trwała restrukturyzacja zakładu pracy, lecz czy restrukturyzacja lub reorganizacja były przyczyną zakończenia konkretnie stosunku pracy powoda. Sąd pierwszej instancji słusznie zwrócił uwagę na zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanego przedsiębiorstwa zauważając, że w dniu 1 lipca 2014r. został wprowadzony nowy regulamin organizacyjny (...), zawierający nowy schemat organizacyjny obejmujący jednostkę organizacyjną zakładu, w której pracował powód, określający schemat tej jednostki oraz zadania wykonywane przez poszczególne działy i zespoły.

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

powoda, co zostało przytoczone we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia. W ustalonych okolicznościach Sąd Okręgowy trafnie uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie nastąpiło z uwagi na likwidację jego stanowiska pracy, które w zakresie przypisanych mu zadań nadal funkcjonowało w pozwanym zakładzie. Powyższe ustalenia i wnioski Sąd Apelacyjny w pełni podziela i aprobuje.

Należało uznać za słuszne wnioski Sądu Okręgowego, że samo wręczenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego w związku z wprowadzeniem nowego ZUZP z września 2014r. nie stanowiło restrukturyzacji, skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę warunkującym prawo do odprawy pieniężnej z art. 245 ust. 2 ZUZP, a także że nowe warunki nie pogarszały warunków pracy i płacy powoda w taki sposób, aby uzasadniać odmowę ich przyjęcia skutkującą ustaniem zatrudnienia. System czasu pracy został uregulowany w nowym Regulaminie Organizacyjnym obowiązującym od 1 lipca 2014r., w związku z tym usunięcie zapisów dotyczących systemu czasu pracy z nowego ZUZP, nie wpływałoby na pogorszenie sytuacji powoda po upływie okresu wypowiedzenia zmieniającego. Zmiany wynikające z wprowadzenia nowego ZUZP dotyczące m.in. nowego terminu wypłaty wynagrodzenia, likwidacji dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, a także usunięcia z ZUZP 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. Dodatkowo należy zauważyć, że pracownicy kontynuujący zatrudnienie w pozwanym zakładzie pracy zostali objęci Paktem Gwarancji Zatrudnienia, gwarantującym pracę przez okres 3 lat, czego dotychczasowy ZUZP nie przewidywał i co uznać należy niewątpliwie za korzystną dla pracowników regulację.

Wobec powyższego, wbrew zarzutowi apelacji Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, że w pozwanym zakładzie pracy nie miała miejsca restrukturyzacja, która uprawniałaby powoda do odprawy przewidzianej art. 245 ust. 2 ZUZP. Wskazać należy, że art. 245 ZUZP 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 ZUZP bezspornie nie miały miejsca w 2014r.). 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. Przypomnieć należy, że Sąd pierwszej instancji słusznie podkreślił, że w treści art. 245 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 służb ochrony lotniska w zakresie kontroli bezpieczeństwa. 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, nie mając wpływu na stanowisko i zadania przypisane do miejsca pracy powoda.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny nie podziela zarzutu apelacji naruszenia przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe, mając na uwadze wnioski stron, a przeprowadzone dowody poddał szczegółowej analizie i ocenił, zgodnie z zasadami wskazanymi w art. 233 k.p.c. Ocena ta, odnosi się do poszczególnych dowodów na tle całokształtu zgromadzonego materiału i pozostaje zgodna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. uznać należy go za niezasadny, albowiem uzasadnienie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie pozwala na dokonanie kontroli instancyjnej. Apelujący uzasadnił ten zarzut twierdzeniem, że Sąd pierwszej instancji zaniechał dokonania wszechstronnej oceny materiału dowodowego

i podstawy prawnej wyroku przez brak odniesienia się do argumentów strony powodowej, że w świetle pkt 2 porozumienia z 10 kwietnia 2014r. w zw. z pkt 6 porozumienia z 30 kwietnia 2014r. powodowi przysługuje prawo do odprawy.

Zgodnie z powołanym przepisem - art. 328 § 2 k.p.c., 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. Sąd musi zatem wytlumaczyć motywy rozstrzygnięcia, tak by w ramach kontroli instancyjnej mogła zostać oceniona jego prawidłowość.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, formułowany wyżej zarzut nie jest trafny. Sąd odwoławczy w pełni podziela bowiem w tej kwestii stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 7 stycznia 2010r. (w sprawie o sygn. II UK 148/09, LEX nr 577847), zgodnie z którym zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może znaleźć zastosowanie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu pierwszej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia. A to dlatego, że sposób sporządzenia uzasadnienia orzeczenia z natury rzeczy nie ma wpływu na wynik sprawy, jako że uzasadnienie wyraża jedynie motywy wcześniej podjętego rozstrzygnięcia. Taka sytuacja w realiach niniejszej sprawy nie ma miejsca. Pisemne motywy zaskarżonego orzeczenia przedłożone przez Sąd Okręgowy spełniają funkcję przypisaną przez ustawę uzasadnieniu orzeczenia, umożliwiając odtworzenie rozumowania sądu orzekającego, które znalazło wyraz w sentencji zapadłego orzeczenia. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku posiada wszystkie niezbędne elementy konstrukcyjne, w tym ustalenia faktyczne znajdujące oparcie we wskazanych dowodach, a także wywód prawny potwierdzający trafność przyjętej podstawy materialnej rozstrzygnięcia, co umożliwia dokonanie pełnej kontroli instancyjnej orzeczenia.

Nie zasługują na uwzględnienie również zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Niezasadnie skarżący w apelacji zarzucił naruszenie przez Sąd pierwszej instancji art. 245 ust. 2 pkt. 3 ZUZP. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo zastosował wskazany przepis, koncentrując się na przyczynie rozwiązania stosunków pracy łączących powoda z pozwanym pracodawcą w kontekście przesłanek warunkujących prawo do odprawy wynikających z art. 245 ZUZP. Jak już wskazano, zachodzące w pozwanym zakładzie zmiany organizacyjne i restrukturyzacja nie miały wpływu na potrzebę dalszego zatrudniania powoda i kontynuowanie wykonywanych przez niego zadań. Nie mogły zatem być powodem zakończenia łączącego strony stosunku pracy. Gdyby jednak, zgodnie z twierdzeniem apelacji potraktować zmiany polegające na wprowadzeniu nowego ZUZP, skutkujące koniecznością dokonania wypowiedzeń zmieniających, jako restrukturyzację w rozumieniu art. 245 ZUZP z 1999r., to jak już wskazano, argumentacja odwołująca się do znacznego pogorszenia warunków pracy i płacy powoda, wymuszającego rzekomo odmowę przyjęcia zaproponowanych warunków, jest całkowicie niezasadna i tym samym nieskuteczna.

Zauważyć też należy, że Sąd pierwszej instancji miał na uwadze pogląd judykatury, zgodnie z którym dokonanie wypowiedzeń zmieniających wobec niemal wszystkich pracowników 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 wskazał Sąd Okręgowy, że taka sytuacja nie wystąpiła w niniejszej sprawie, gdyż powód miał realną możliwość oceny proponowanych mu warunków zatrudnienia, wynikających z nowego ZUZP z września 2014r., dostępnego dla pracowników, i warunki te nie pogarszały sytuacji powoda w taki sposób, że pracodawca mógł przypuszczać, że zostaną przez niego odrzucone. Obiektywnie też powód wiedział, że warunki pracy, poza zmianą nomenklatury, pozostaną bez zmian.

Pozwany pracodawca udzielił 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 ZUZP z września 2014 r. i miały miejsce jeszcze przed wdrożeniem Programu Dobrowolnych Odejść i zawarciem nowego ZUZP we wrześniu 2014r. oraz Paktu Gwarancji Pracowniczych. Przypomnienia wymaga, że pozwany zakład pracy 10 marca 2014r. wypowiedział ZUZP z 1999r., następnie 10 kwietnia 2014r. zawarł z działającymi u niego organizacjami związkowymi porozumienie gwarantujące pracownikom odprawę przewidzianą w art. 245 ZUZP z 1999r. w sytuacji rozwiązywania z pracownikami umów o pracę wskutek złożenia wypowiedzeń zmieniających. Pracodawca i strona związkowa 30 kwietnia 2014r. zawarli kolejne porozumienie, kończące spór zbiorowy, na mocy którego pracodawca wprowadził Program Dobrowolnych Odejść, zobowiązał się do stosowania postanowień ZUZP z 1999r. do 30 września 2014r. oraz do nieskładania pracownikom do tego czasu oświadczeń o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy wynikających z wypowiedzianego ZUZP. Wskutek wdrożenia Programu Dobrowolnych Odejść nastąpiła zamierzona przez pracodawcę redukcja zatrudnienia. W Porozumieniu z 17 października 2014r. w przedmiocie prawa pracowników do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999r. pracodawca i działające na jego terenie organizacje związkowe zgodnie uznały, że w wyniku programu dobrowolnych odejść pracodawca osiągnął zakładany cel w zakresie restrukturyzacji zatrudnienia, pracodawca dokonał etatyzacji zgodnie z planem restrukturyzacji, zaś pracownikom pozostałym w zatrudnieniu zapewniono gwarancje zatrudnienia. Porozumieniem tym jednocześnie uchylono postanowienie porozumienia z 10 kwietnia 2014r. w przedmiocie prawa pracowników (...) do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999r. 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 ZUZP, byłyby nieaktualne. Niezależnie od powyższego, jeszcze przed rozwiązaniem łączącej strony umowy o pracę, pracodawca przedstawił w wewnętrznej poczcie elektronicznej informację, że pracownikom, którzy odmówili przyjęcia nowych warunków pracy i płacy związanych z dostosowaniem do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP, nie będą wypłacane dodatkowe odprawy przewidziane w art. 245 ZUZP z 6 września 1999r. Powyższe informacje musiały rozwiać ewentualne wątpliwości powoda w wymienionym zakresie, co jednak nie zmieniło decyzji powoda i nie powstrzymało go przed złożeniem oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych w wypowiedzeniu warunków zatrudnienia. W tych okolicznościach argumentacja o rzekomym celowym wprowadzeniu w błąd pracowników, skutkującym odmową zgody na wypowiedzenie zmieniające i w konsekwencji rozwiązaniem stosunku pracy, jawi się jako całkowicie nieuzasadniona.

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 ZUZP z 1999r. pracownika, z którym stosunek pracy został rozwiązany, tak jak w przypadku powoda, na skutek nieprzyjęcia warunków proponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym złożonym pracownikowi 28 października 2014r., w związku z wejściem w życie nowego ZUZP. Sąd Najwyższy rozważając możliwość przyznania powodowi odprawy pieniężnej na podstawie Porozumienia pracodawcy z organizacjami związkowymi z 10 kwietnia 2014r., wskazał, że „uchylenie tego Porozumienia porozumieniem z 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 ZUZP z 1999r. także na skutek nieprzyjęcia nowych warunków płacy (wynikających z nowego ZUZP) dokonało się skutecznie z dniem zawarcia porozumienia z 17 października 2014r.”.

W innej analogicznej sprawie dotyczącej także roszczenia o odprawę w motywach wyroku z 8 lipca 2020r. Sąd Najwyższy (w sprawie o sygn. II PK 216/18, niepubl.) analizując treść art. 245 ZUZP z 6 września 1999r., zwrócił uwagę na niezwykle ważną kwestię, że przepis ten zawierał regulację, której głównym celem było utrzymanie stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwie, a dopiero gdy to nie było możliwe, wówczas pracownikowi przysługiwała odprawa w odpowiedniej wysokości. Należy pamiętać o tym, że przed zwolnieniami pracowników partnerzy społeczni mieli obowiązek dokonać przeglądu stanowisk pracy w celu znalezienia możliwości zatrudnienia dla osób zagrożonych rozwiązaniem stosunku pracy, a przegląd odnosił się do ogółu pracowników, czyli bez względu na ich przynależność związkową (art. 245 ust. 2 pkt 1). Po wtóre, w samym układzie przewidziano możliwość zmiany pracownikowi

dotychczasowego stanowiska pracy na stanowisko o niższym wynagrodzeniu, jeśli przy tym pracownik był członkiem zakładowej organizacji związkowej lub nie będąc jej członkiem zwrócił się do tejże organizacji o reprezentowanie jego interesów, wówczas strona związkowa partycypowała w ustaleniu wysokości nowego wynagrodzenia. Zatem samo zaistnienie u pozwanego pracodawcy którejs z sytuacji opisanych hipotezą normy art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999 r. nie oznaczało jeszcze powstania prawa pracownika do odprawy wymienionej w punkcie 3 tego przepisu. Sporne świadczenie przysługiwało pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, którego pracodawca powinien dokonać po wyczerpaniu przewidzianej w punktach 1 i 2 powołanego przepisu procedury zmierzającej do zapewnienia kontynuacji stosunku pracy. Prawo do odprawy miało więc uzasadnienie przyczynowe, gdyż nie każdy pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę, nabywał uprawnienia do tego świadczenia, lecz tylko ten, z którym rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian określanych w art. 245 ust. 2 ZUZP jako przypadek szczególny. Wreszcie art. 245 ust. 2 pkt 4 ZUZP z 6 września 1999r. stanowił, że prawo do odprawy nie przysługiwało pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy w trybie 231 par. 4 i 5 k.p., co dodatkowo potwierdza kausalne uzasadnienie odprawy, gdyż przyjęto utrzymanie przez pracownika zatrudnienia nawet po zmianie podmiotowej w stosunku pracy (ex lege — art. 231 k.p.). Celem omawianej regulacji układowej było zatem przyznanie pracownikom ochrony w postaci odprawy pieniężnej na czas po rozwiązaniu stosunku pracy w razie zaistnienia któregoś ze szczególnych przypadków wymienionych w art. 245 ust. 2 ZUZP, implikującego utratę zatrudnienia. W konsekwencji nieuprawnione jest wnioskowanie, że skoro tylko w przypadku reorganizacji prawo do odprawy zależało od będącego jej skutkiem zwolnienia pracownika, to taki warunek przyczynowy nie odnosi się już do restrukturyzacji. Jako błędny należy uznać pogląd, że art. 245 ust. 2 pkt ZUZP z 6 września 1999r. określa prawo do odprawy tylko ze względu na samą restrukturyzację przedsiębiorstwa, rozumianą jako całościowy proces zmierzający do poprawy efektywności jego działania. Dla nabycia uprawnień do spornego świadczenia nie wystarcza bowiem ustanie zatrudnienia w okresie restrukturyzacji ani stwierdzenie, że zmiany w zakładowym prawie płacowym były elementem tego procesu, lecz ustalenie, że prowadzona przez pozwanego pracodawcę restrukturyzacja była przyczyną rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem.

W ocenie Sądu Najwyższego, przedstawionej w ww. judykacie, wskazano, że nie bez znaczenia dla wykładni pojęcia restrukturyzacji i oceny jej faktycznego znaczenia jest stanowisko strony społecznej (związkowej) i zawarte w dniu 30 września 2014r. porozumienie. w sprawie zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem przez pracodawcę w dniu 10 marca 2014r. ZUZP z 6 września 199 r. i zawarciem nowego ZUZP z 12 września 2014r. Przyczyną zawarcia porozumienia była potrzeba dostosowania indywidualnych warunków pracy i płacy załogi przedsiębiorstwa do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP z 6 września 1999r. i konieczności wprowadzenia do umów o pracę nowych warunków, wynikających z ZUZP z 12 września 2014r. Uzgodniono, że po wypowiedzeniu ZUZP z 1999r. uzasadnione jest wprowadzenie nowego ZUZP z 2014r., ale już bez odprawy pieniężnej na wypadek restrukturyzacji. Ponadto, w zawartym przez pozwanego z organizacjami związkowymi 12 września 2014r. Pakcie Gwarancji Zatrudnienia postanowiono, że dalsze zatrudnienie pracowników na zmienionych warunkach łączyć się będzie z trzyletnią gwarancją trwałości stosunków pracy do 2017r. Rozstrzygając spór o przedmiotową odprawę nie można więc było ograniczyć się do analizy treści ZUZP z 6 września 1999r. i stwierdzenia faktu jego wypowiedzenia. Nowy ZUZP z 2014r., a także Pakt Gwarancji Zatrudnienia, uzgodnione ze związkami zawodowymi, były odpowiedzią pracodawcy i strony społecznej na dotychczasową sytuację.

Uprawniona jest zatem teza, że prawo do odprawy pieniężnej, łączone w art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999r. z restrukturyzacją przedsiębiorstwa ujmowaną przez strony Układu jako przypadek szczególny, nie wynikało z tego, że przedsiębiorstwo prowadziło restrukturyzację, lecz z tego, że ta restrukturyzacja była zasadniczą przyczyną rozwiązania stosunku pracy danego pracownika.

Poza powyższym należy także mieć na uwadze, że rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym. Jego głównym celem jest przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym - jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy uzależnione jest zatem od woli obu stron tego stosunku. Nieuprawnione jest więc stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym. Skoro, jak wynika z treści art. 42 par. 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 z przyczyn dotyczących pracodawcy, także tych wymienionych jako szczególne przypadki w art. 245 ust. 2 ZUZP z 6 września 1999r. Rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim operuje powyższe unormowanie układowe, 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, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika.

Zasadniczo trudno dopatrzeć się takich intencji pracodawcy w sytuacji, gdy dokonuje on wypowiedzenia zmieniającego dla dostosowania warunków pracy i płacy pracowników do nowych przepisów obowiązujących po utracie mocy obowiązującej dotychczasowego układu zbiorowego pracy. Nie można więc w każdym przypadku dokonywania takich właśnie zmian treści stosunku pracy twierdzić, że w razie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę jest skutkiem zmiany zakładowych przepisów płacowych, będącej instrumentem restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Konieczna jest indywidualna analiza okoliczności rozwiązania konkretnego stosunku pracy, a ta indywidualna analiza w przedmiotowej sprawie prowadzi do wniosku, że nie było zamiarem pozwanego doprowadzenie do definitywnego rozwiązania umowy o pracę z powodem. Celem wypowiedzenia zmieniającego w tym przypadku było dostosowanie warunków pracy i pracy powoda do wynikających z nowego ZUZP z 2014r. i kontynuowanie zatrudnienia u pozwanego.

Uwzględniając wszystkie aspekty przedstawionych wyżej rozważań, Sąd odwoławczy doszedł do wniosku, że zarzuty apelacji powoda, zarówno te o charakterze procesowym, jak i materialnoprawnym, nie mogły odnieść zamierzonego przez apelującego skutku i doprowadzić do uchylecia bądź zmiany zaskarżonego wyroku, gdyż okazały się chybione. **W związku z powyższym, zdaniem Sądu odwoławczego, apelacja powoda jako bezzasadna podlegała oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie I wyroku - na podstawie art. 385 k.p.c.**

W punkcie II wyroku Sąd Apelacyjny rozstrzygnął w przedmiocie złożonego przez pozwanego wniosku restytucyjnego i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 181.849,46 zł tytułem zwrotu świadczenia wypłaconego powodowi w związku z wydaniem prawomocnego wyroku przez Sąd Apelacyjny w Warszawie w sprawie III APa 40/16. Podstawę prawną wskazanego rozstrzygnięcia stanowi art. 415 k.p.c., zgodnie z którym uchylając lub zmieniając wyrok, sąd na wniosek skarżącego w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie orzeka o zwrocie spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia lub o przywróceniu stanu poprzedniego. Nie wyłącza to możliwości dochodzenia w osobnym procesie, także od Skarbu Państwa, naprawienia szkody poniesionej wskutek wydania lub wykonania wyroku.

W przypadku zatem ponownego rozpoznania sprawy przez sąd odwoławczy, jak w niniejszej sprawie, art. 415 k.p.c., oznacza upoważnienie tego sądu do wydania orzeczenia, na wniosek uprawnionego, o zwrocie spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia lub o przywróceniu stanu poprzedniego. W doktrynie natura prawna roszczenia restytucyjnego jest przedmiotem sporów, ponieważ z jednej strony wskazuje się, że regulacja art. 415 k.p.c. ma charakter wyłącznie procesowy, z drugiej zaś że jest to norma materialnoprawna i samodzielna podstawa dla roszczenia o restytucję, wyłączająca stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego. W judykaturze zdecydowanie przeważa stanowisko, że przepis art. 415 k.p.c. zawiera normę o charakterze wyłącznie procesowym i reguluje uproszczony tryb dochodzenia roszczenia, którego podstawę prawnomaterialną stanowi art. 410 k.c. Spełnienie lub wyegzekwowanie świadczenia na podstawie prawomocnego tytułu orzeczenia, następnie uchylonego, stanowi bowiem przykład świadczenia, którego podstawa odpadła (zob. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z 25 września 1965r., sygn. I PZP 372/65, OSNC 1966/5/83; z 14 lutego 1968r., sygn. I PR 441/67, OSNC 1968/11/192 oraz z 15 lutego 2013r., sygn. I CSK 323/12, niepubl., a także uchwała Sądu Najwyższego z 11 lipca 2012r., sygn. II PZP 1/12, OSNC 2013/4/43).

Za stanowiskiem takim przemawia szereg racji, zwłaszcza zaś to, że materialnoprawny charakter tej normy przerzucałby całe niebezpieczeństwo wykonania wyroku na podmiot, na rzecz którego to orzeczenie zostało wykonane, niezależnie od tego, czy można uznać, że powinien się on liczyć z obowiązkiem zwrotu przedmiotu świadczenia. Nadto art. 415 k.p.c. mógłby być stosowany tylko, gdyby restytucji dochodzono w tym postępowaniu, w którym uchylono lub zmieniono wykonane orzeczenie, zaś w odrębnym procesie - należałoby stosować przepisy Kodeksu cywilnego. Każdorazowo dochodzenie zwrotu spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia możliwe jest - wedle wyboru uprawnionego - tak w ramach postępowania odwoławczego, jak i w toku odrębnego procesu. W szczególności należy podkreślić, że w orzecznictwie zgodnie przyjmuje się, że sąd nie może pozostawić wniosku bez rozpoznania i odesłać stron na drogę osobnego procesu (wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 1968r., I PR 441/67, OSNC 1968/11/192). W niniejszej sprawie wniosek restytucyjny został zgłoszony przez pozwanego w piśmie procesowym z 23 lipca 2020r. (k.571 a.s.), po rozpoznaniu przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej pozwanego i wydaniu 12 lutego 2020r. przez Sąd Najwyższy wyroku uchylającego zaskarżony skargą wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie w sprawie o sygn. III APA 40/16, do ponownego rozpoznania. Wniosek został sformułowany poprawnie, zawiera wskazanie kwot spełnionego świadczenia, których wysokość nie budzi wątpliwości. Strona powodowa nie zakwestionowała kwot spełnionego świadczenia i nie zgłosiła żadnych zarzutów dotyczących wniosku restytucyjnego.

Wobec powyższego okoliczności niniejszej sprawy nie pozostawiają wątpliwości co do zasadności złożonego przez pozwanego wniosku, w zakresie w jakim obejmował on wyłaconą powodowi kwotę roszczenia głównego wraz z odsetkami oraz kosztami procesu zasądzonymi przez Sąd Apelacyjny w wyroku z 28 lutego 2018r. Wskazane we wniosku przez pozwanego kwoty spełnionego świadczenia w poszczególnych jego częściach: należności głównej w zakresie odprawy (co do kwoty 133.690,44 zł), odsetek (w kwocie 29.982,02 zł) i kosztów procesu (w kwocie 18.177 zł), nie były kwestionowane. Pozwany spełnił w całości opisane wyżej świadczenie, lecz orzeczenie stanowiące jego podstawę zostało następnie uchylone przez Sąd Najwyższy, zaś ostatecznie apelacja powoda została oddalona, co uzasadniało zastosowanie cytowanego wyżej przepisu art. 415 k.p.c.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd Apelacyjny orzekł w punkcie III wyroku na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 i art. 102 k.p.c., obciążając powoda jedynie częścią należnego pozwanemu zwrotu kosztów procesu, w postaci uiszczonej przez pozwanego opłaty sądowej od skargi kasacyjnej.

Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegranej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

W ocenie Sądu Apelacyjnego okoliczności niniejszej sprawy uzasadniały stwierdzenie, że powód mógł posiadać uzasadnione w swym mniemaniu subiektywne przekonanie o korzystnym dla niego wyniku sprawy, w związku z korzystnym dla niego rozstrzygnięciem podjętym przez Sąd Apelacyjny w sprawie o sygn. III APA 40/16. Przekonanie to, choć ostatecznie błędne, stanowi podstawę do odstąpienia od obciążania powoda całością kosztów postępowania kasacyjnego oraz postępowania przed Sądem Apelacyjnym w przedmiocie ponownego rozpoznania sprawy i ograniczenie rozmiaru obowiązku zwrotu tych kosztów do zasądzenia na rzecz pozwanego zwrotu opłaty od skargi kasacyjnej. Sąd Apelacyjny wziął w tym aspekcie pod uwagę również kwestię uwzględnionego wniosku restytucyjnego pozwanego, który obejmował wysoką kwotę zawierającą również koszty procesu przed Sądem Apelacyjnym w sprawie o sygn. III APA 40/16 i którą powód zobowiązany będzie uiścić na rzecz pozwanego w ramach zasądzonej restytucji. W tym stanie rzeczy dodatkowe obciążanie powoda kosztami postępowania w pełnej wysokości byłoby sprzeczne z zasadami słuszności.

Jednocześnie wskazać należy, że nie istnieją w ocenie Sądu Apelacyjnego przesłanki całkowitej rezygnacji z obciążania powoda kosztami zastępstwa prawnego strony przeciwnej. Należało mieć w szczególności na uwadze, że powód musiał zdawać sobie sprawę z korelacji jaka zachodzi między wysokością dochodzonego w postępowaniu cywilnym roszczenia (ponad 130.000 zł należności głównej) a ewentualnymi kosztami należnymi stronie przeciwnej w przypadku przegranej sporu, zwłaszcza, że powód był w niniejszym postępowaniu reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Sytuacja życiowa powoda nie uzasadnia aż tak daleko idących odstępstw od ogólnej zasady

odpowiedzialności za wynik sprawy, by zrezygnować w całości z obciążenia powoda obowiązkiem poniesienia jakichkolwiek kosztów postępowania na rzecz strony przeciwnej.

Małgorzata Micorek-Wagner Renata Szelhaus Ewa Stryczyńska (spr.)