

Sygn. akt **XXI P 31/18**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kosicka
Protokolant:	Renata Socha

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2019 r. w Warszawie  
na rozprawie sprawy z powództwa J. S. (1), M. K. (1) i W. W.  
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu (...) w W.

o odprawę

I. oddala powództwa;

II. odstępuje od obciążania powodów kosztami zastępstwa prawnego strony pozwanej.

**sygn. akt XXI P 31/18**

## UZASADNIENIE

J. S. (1) wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. 150 000 zł tytułem odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego (...) z 6 września 1999 r. z odsetkami ustawowymi od 2 lutego 2015 r. do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na pozew Przedsiębiorstwo Państwowe (...) w W. wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W. W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. 150 000 zł tytułem odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego (...) z 6 września 1999 r. z odsetkami ustawowymi od 2 lutego 2015 r. do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na pozew Przedsiębiorstwo Państwowe (...) w W. wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sprawę tę zarejestrowano pod sygnaturą XXI P 33/18.

Postanowieniem z 9 czerwca 2018 r. postępowanie w tej sprawie umorzono w zakresie roszczenia ponad kwotę 80 000 zł (k. 142 akt XXI P 33/18).

M. K. (1) wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. 265 000 zł tytułem odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego (...) z 6 września 1999 r. z odsetkami ustawowymi od 2 lutego 2015 r. do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na pozew Przedsiębiorstwo Państwowe (...) w W. wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sprawę tę zarejestrowano pod sygnaturą XXI P 42/18.

Postanowieniem z 26 września 2018 r. sprawy z powództwa J. S. (1), W. W. i M. K. (1) połączono do wspólnego rozpoznania (k. 394).

Sąd ustalił, że J. S. (1) był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) w okresie od 15 lutego 2006 r. do 31 stycznia 2015 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku wartownika-konwojenta w (...) – (...) w Biurze Ochrony (...) w W.. Przysługiwało mu wynagrodzenie według 6 kategorii zaszeregowania i wynosiło ono od 18 czerwca 2013 r. - 3 845 zł (kopia akt osobowych k. 257- 368).

Do obowiązków służbowych J. S. (1) należało, m.in. wykonywanie zadań wynikających z tabeli służby i innej dokumentacji ochronnej; wykonywanie czynności kontroli bezpieczeństwa osób, przedmiotów i pojazdów na granicy strefy zastrzeżonej lotniska oraz udział w realizacji zadań wynikających z Operacyjnego Planu (...) (...), działaniach w sytuacjach kryzysowych oraz zabezpieczeniach doraźnych kopia akt osobowych k. 257- 368).

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia J. S. (1) liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 6 658,43 zł brutto.

W. W. zatrudniony był w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) w okresie od 10 maja 2007 r. do 31 stycznia 2015 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku wartownik - konwojent. Przysługiwało mu wynagrodzenie według 6 kategorii zaszeregowania (akta osobowe i k. 20 akt XXI P 33/18)

Powód świadczył pracę w Służbie (...). Do jego obowiązków należało pełnienie patroli pieszych i zmotoryzowanych (akta osobowe).

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia W. W. liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 6 254,78 zł brutto (k. 173 akt XXI P 33/18).

M. K. (1) zatrudniony był w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) od dnia 22 stycznia 1993 r. do dnia 31 stycznia 2015 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora systemu przesyłu bagażu w Biurze Operacyjnym (...) im. (...) w W. – Służbie (...) (...) (akta osobowe).

Do najważniejszych obowiązków i zadań M. K. (1) należała, m.in. obsługa systemu (...); autoryzacja stanowisk odpraw biletowo-bagażowych; zarządzanie i nadzorowanie transferowymi taśmociągami bagażowymi oraz zapewnienie transportu bagażu w razie awarii pojedynczych taśmociągów bagażowych (akta osobowe).

Pismem z dnia 18 czerwca 2013 r. przyznano M. K. (1) miesięczne wynagrodzenie w wysokości 4 990 zł wg 8 kategorii zaszeregowania (akta osobowe).

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia M. K. (1) liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 8 420,32 zł brutto (k. 25 akt XXI P 42/18).

Przeciętna płaca w Przedsiębiorstwie Państwowym (...)” w W. za grudzień 2014 r. wynosiła 8 612,40 zł (k. 172 akt XXI P 33/18).

W okresie zatrudnienia powodów u pozwanego pracodawcy obowiązywał Zakładowy (...) (dalej: (...)) z 6 września 1999 r. Zgodnie z art. 245 ust. 2 pkt 3 lit c tego układu pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w wyniku restrukturyzacji, podziału, likwidacji (...), reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa, przysługuje

odprawa w wysokości trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w (...) wynosi ponad 10 lat, w wysokości dwudziestoczworoletniego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w (...) wynosi od 5 do 10 lat oraz w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w (...) wynosi od 3 do 5 lat.

W marcu 2014 r. pozwany wypowiedział (...).

Pismem z dnia 28 marca 2014 r. organizacje związkowe zainicjowały spór zbiorowy z pracodawcą. 10 kwietnia 2014 r. pracodawca i organizacja związkowa (...) zawarły porozumienie w przedmiocie prawa pracowników (...) do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z 6 września 1999 r., jeżeli otrzymają wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem (...) przez pracodawcę, w ramach procedury zbiorowych wypowiedzeń, opartych na treści art. 2-4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i których umowy o pracę ulegną rozwiązaniu na skutek nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Jednocześnie z treści tego porozumienia wynikało (pkt 4), że jego zawarcie nie kończy sporu zbiorowego (k. 160 i nast.).

30 kwietnia 2014 r. pracodawca i organizacje związkowe zawarły porozumienie kończące spór zbiorowy, do którego załącznik stanowił regulamin Programu Dobrowolnych Odejść Pracowniczych w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) (dalej: (...)). Program ten przewidywał m.in. objęcie nim pracowników, którzy złożą wnioski o rozwiązanie umowy w ramach programu oraz wypłatę odpraw z art. 245 ust. 3 (...) z 6 września 1999 r. Pracownicy byli uprawnieni do składania wniosków w terminie od 5 maja 2014 r. do 10 czerwca 2014 r. Ustalono również, iż pracodawca będzie w dalszym ciągu, najpóźniej do 30 września 2014 r., stosował postanowienia (...) z 6 września 1999 r. (k. 176 i nast.).

W związku z podpisanym porozumieniem oraz wprowadzeniem (...) pracodawca prowadził akcję informacyjną dotyczącą przystąpienia do (...) oraz uprawnień pracowników związanych z wypowiedzeniem im warunków pracy przez pracodawcę. W początkowym okresie do pracowników trafiały niejasne, a nawet błędne informacje, jakoby odprawy przewidziane w art. 245 (...) z 1999 r. miały przysługiwać również pracownikom, którzy odmówią przyjęcia nowych warunków pracy wskazanych w wypowiedzeniach zmieniających. Dyrektor (...) i pracownicy kadr informowali pracowników, że jeżeli odmówią przyjęcia wypowiedzeń zmieniających to otrzymają odprawy na mocy artykułu 245 (...). Odprawy te gwarantował program dobrowolnych odejść i (...) z 6 września 1999 r.

Każdy z pracowników mógł zgłosić się do (...), jednak pracodawca nie zawsze wyrażał zgodę - odmówił około 300 pracownikom (k. 20 akt XXI P 33/18).

Liczba osób, które odeszły w ramach (...), przewyższyła szacunki pracodawcy, w związku z czym 30 czerwca 2014 r. zakończyła się likwidacja miejsc pracy, a tym samym okres restrukturyzacji związanej z likwidacją zatrudnienia.

Pracodawca 12 września 2014 r. zawarł z organizacjami związkowymi Porozumienie kończące spór zbiorowy – Pakt Gwarancji Zatrudnienia. W pkt 4 preambuły Paktu wskazano, że pracodawca znajduje się w trakcie restrukturyzacji zatrudnienia związanej z wypowiedzeniem w 10 marca 2014 r. (...) z 6 września 1999 r., polegającej na redukcji etatów oraz zmianie warunków zatrudnienia. Pakt, jak zaznaczono w nim, kończył spór zbiorowy. W zawartym porozumieniu przewidziano gwarancję zatrudnienia dla pracowników do 30 września 2017 r., obejmującą również powodów (k. 187 i nast., k. 226).

29 września 2014 r. (...) z 12 września 2014 r. został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy pod nr (...) (k. 225).

30 września 2014 r. pracodawca zawarł z organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem przez pracodawcę 10 marca 2014 r. Zakładowego (...) dla pracowników (...) z 6 września 1999 r. i zawarciem nowego Zakładowego (...) z 12 września 2014 r. (k. 233). Przyczyną zawarcia porozumienia była potrzeba dostosowania indywidualnych warunków pracy i płacy do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania (...) z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków do

umów o pracę wynikających z Zakładowego (...) z 12 września 2014 r. Na dzień podpisania porozumienia pracodawca zatrudniał 1490 pracowników.

Nowy (...), co do zasady nie różnił się, jeśli chodzi o składniki płacy czy warunki pracy z poprzednim (...) z 9 września 1999 r. Większość składników była taka sama lub dodano nowe składniki wynagrodzenia, np. dodatek zadaniowy. Składnik wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia za okres choroby został dostosowany do wymiaru wynikającego z kodeksu pracy, tj. 80% wynagrodzenia (obniżony ze 100%). Dodatek za pracę w godzinach nocnych nie zmienił się. Nie zmieniły się zasady rozliczania godzin nadliczbowych. Dodatek za pracę w soboty, niedziele i święta pozostał niezmienny, tj. przysługiwał w wysokości 100%. Premia pozostała regulaminowa. Zlikwidowano ubezpieczenie grupowe oraz dodatki za pracę w warunkach szkodliwych i funkcyjne, zaś system rozkładu czasu pracy wyłączono z umowy o pracę. W nowym (...) nie ma odpowiednika art. 245 z (...) z 1999 r. Z (...) wyeliminowano także dodatki za pracę w warunkach szkodliwych.

17 października 2014 r. pozwane Przedsiębiorstwo oraz (...) Organizacja (...) złożyły zgodne oświadczenie w przedmiocie prawa pracowników do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z 1999 r., z którego wynika, że cel porozumienia z 10 kwietnia 2014 r. został osiągnięty, bowiem pracodawca poprzez (...) dokonał zamierzonej etatyżacji, zaś pracownikom, którzy pozostali w zatrudnieniu zapewniono wystarczające gwarancje zatrudnienia. We wspólnym stanowisku stron wskazano, że Porozumienie z 10 kwietnia 2014 r. stało się bezprzedmiotowe i jako takie utraciło moc. W ocenie związku zawodowego pracodawca spełnił podnoszone przez pracowników żądania (k. 241).

Porozumienie to było konsekwencją podpisania porozumienia z kwietnia 2014 r. - indywidualne warunki zatrudnienia należało dostosować do (...) z 12 września 2014 r., w związku z czym wręczano pracownikom porozumienia zmieniające.

W wyniku wypowiedzenia Zakładowego (...) z 6 września 1999 r. pozwany wprowadził do umów o pracę nowe warunki pracy poprzez podpisanie porozumień z 1 005 pracownikami i wręczenie wypowiedzeń zmieniających 136 pracownikom. 51 pracowników odmówiło przyjęcia proponowanych warunków (k. 249 zaświadczenie).

Oświadczeniem z 27 października 2014 r. pozwany wypowiedział J. S. (2) warunki umowy o pracę. W treści oświadczenia pracodawcy wskazano, że umowa o pracę łącząca strony zostaje wypowiedziana w części dotyczącej wszystkich obowiązujących powoda warunków pracy i płacy wynikających z (...) z dnia 6 września 1999 r. tj. rodzaju pracy, wynagrodzenia zasadniczego i kategorii zaszeregowania, premii oraz innych składników wynagrodzenia oraz systemu czasu pracy. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę i zaproponowania nowych warunków umowy o pracę wskazano potrzebę dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania (...) z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków umowy o pracę wynikających z Zakładowego (...) zawartego 12 września 2014 r. W wypowiedzeniu pracodawca wskazał, że po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 lutego 2015 r. powoda będą obowiązywały nowe warunki pracy, w tym określił rodzaj pracy - stanowisko pracy powoda tj. wartownika-konwojenta, wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3 845 zł zgodnie z 6 kat. zaszeregowania oraz poinformował, że premia i inne składniki wynagrodzenia wynikające z (...) z 12 września 2014 r. będą przysługiwały stosownie do zajmowanego stanowiska. Wskazano także, że rodzaj umowy o pracę oraz wymiar czasu pracy nie ulegną zmianie, a system czasu pracy nie będzie stanowił elementu umowy o pracę. Zaznaczono również, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 15 grudnia 2014 r. powód nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy o pracę. W przypadku odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę umowa miała rozwiązać się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 stycznia 2015 r. (k. 273). Pisma takie doręczono też powodom: W. W. (k. 18 akt XXI P 33/18) i M. K. (1) (k. 23 akt XXI P 42/18), wskazując tym powodom, że pozostaną zatrudnieni na dotychczasowych stanowiskach z wynagrodzeniem zasadniczym i kategorią zaszeregowania odpowiednio: 3 791 zł w 6 kategorii oraz 4 990 zł w kategorii 8.

Wynagrodzenie zasadnicze powodów i kategoria zaszeregowania nie uległy pogorszeniu.

Po wypowiedzeniu zmieniającym powodowie pozostaliby w zatrudnieniu na tym samym stanowisku. Powodom nie zmieniono system rozkładu czasu pracy.

26 listopada 2014 r. Biuro Personalne pozwanego pracodawcy w pracowniczym intranecie przedstawiło informację, że pracownikom, którzy odmówili przyjęcia nowych warunków pracy i płacy związanych z dostosowaniem indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania (...) z 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowego Zakładowego (...) z 12 września 2014 r., nie będą wypłacane dodatkowe odprawy przewidziane w art. 245 (...) z 6 września 1999 r. (k. 250)

Powyzsze stanowisko uzasadniano faktem, że (...) został zakończony, a w nowym (...) nie ma przepisu odpowiadającego art. 245 z poprzedniego (...).

Pismem z 12 grudnia 2014 r. J. S. (1) odmówił przyjęcia nowych warunków pracy (k. 271) i 8 stycznia 2015 r. zwrócił się do pracodawcy o wypłatę odprawy na podstawie art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) (k. 270). W. W. odmówił przyjęcia nowych warunków pracy 10 grudnia 2014 r. i zwrócił się o wypłacenie mu odprawy na podstawie art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) (k. 22 akt). M. K. (1) oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy złożył 11 grudnia 2014 r. (k. 25 akt XXI P 42/18).

W odpowiedzi na te wnioski Dyrektor Biura Personalnego poinformował powodów, że odprawa nie będzie wypłacona, bowiem odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zawartych w porozumieniu zmieniającym nie jest przesłanką przysługiwania takiej odprawy. Wskazano także, że pracodawca nie zamierza w ramach trwającego procesu składania wypowiedzeń zmieniających rozwiązywać umów o pracę, a jego intencją jest wyłącznie dostosowanie treści umów o pracę do nowego porządku prawnego, przy zachowaniu ciągłości stosunku pracy (k. 269, k. 32 akt XXI P 42/18).

Do Programu Dobrowolnych Odejść przystąpiło 971 pracowników. Pozwany wystosował do pracowników wypowiedzenia zmieniające, ponieważ w umowach o pracę znajdowały się zapisy o (...) z 6 września 1999 r. Celem pozwanego pracodawcy nie było zwalnianie pracowników, którym proponowano nowe warunki zatrudnienia. Stanowiska pracy powodów nie uległy likwidacji. Na miejsce pracowników, którzy odmówili przyjęcia nowych warunków zatrudnienia rekrutowano nowych pracowników (zeznania świadka B. R. k. 400 02:18:02).

Pozwany zawarł z firmą (...) umowę dotyczącą kontroli bezpieczeństwa pasażerów, co wcześniej należało do obowiązków Służby (...), gdzie pracowali powodowie. Do przekazania zadań firmie zewnętrznej doszło w pierwszej połowie 2013 r. Obowiązki przejęte przez K., od czerwca 2016 r. były ponownie wykonywane przez (...).

Regulamin Organizacyjny (...) obowiązujący od 1 lipca 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. i następny obowiązujący od 1 stycznia 2015 r., nie przewidywały likwidacji stanowisk pracy powodów. W okresie od 1 lipca 2014 r. do końca grudnia 2014 r. (...) działał w ramach Służby (...), która funkcjonowała w ramach Biura (...) w W., natomiast od początku 2015 r. w Służbie (...) nie istniały pododdziały, jednak sam (...) działał nadal, a pozwany prowadził rekrutację do tej jednostki (zarządzenie nr 57 z 12 czerwca 2014 r. k. 243-244, zmienione zarządzeniem z 15 października 2014 r. k. 245) i zmieniony po raz kolejny zarządzeniem z 29 grudnia 2014 r. k. 248 i nast.).

W okresie od początku 2013 r. do 30 września 2017 r. w Służbie (...) rozwiązano umowy o pracę z 605 pracownikami (z czego 237 odeszło w ramach (...)), natomiast 386 nowych pracowników zostało zatrudnionych. Stan zatrudnienia w ww. okresie przedstawiał się następująco: 388 osób na 31 grudnia 2013 r., 190 osób na 31 grudnia 2014 r., 172 osoby na 31 grudnia 2015 r., 297 osób na 31 grudnia 2016 r., 331 osób na 30 września 2017 r. W dziale Obsługi i Nadzoru Systemu (...), w którym pracę wykonywał M. K. (1), 30 czerwca 2014 r. zatrudnionych było 41 osób, zaś 31 stycznia 2015 r. – 42 osoby. Według stanu na 31 października 2018 r. jednostka ta zatrudnia 49 osób (informacja z załącznikami k. 479 - 527).

Prawomocnym wyrokiem z 26 października 2017 r. w sprawie XXI Pa 316/17 Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił apelację W. W. od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z 22 marca 2017 r. w sprawie sygn.

akt VII P 1297/15, którym to wyrokiem oddalono powództwo W. W. o zasądzenie na jego rzecz od Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. kwoty 48 000 zł tytułem części odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego (...).

Prawomocnym wyrokiem z 17 stycznia 2019 r. w sprawie XXI Pa 491/18 Sąd Okręgowy w Warszawie zmienił wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z 9 sierpnia 2018 r. w sprawie sygn. akt VII P 1146/15, w ten sposób, że oddalił powództwa J. S. (1) i M. K. (1) w stosunku do Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. o zasądzenie na rzecz tych powodów kwot po 48 000 zł tytułem części odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego (...).

Sąd dokonał ustaleń faktycznych na podstawie w/w dokumentów oraz ich kserokopii oraz zeznań świadków: K. A. (k. 394), M. Ż. (k. 396), E. R. (k. 400), K. P. (k. 397), M. G. (k. 398), P. J. (k. 461).

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania przesłuchanych w sprawie świadków ponieważ są logiczne oraz spójne zarówno wewnątrz, jak i z pozostałym materiałem dowodowym, któremu Sąd dał wiarę. Sąd oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z zeznań powodów uznając, że okoliczności sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione, w szczególności z uwagi na prawomocne zakończenie postępowań dotyczących powodów, którzy uprzednio wystąpili z częściowymi roszczeniami o zapłatę spornej odprawy.

Sąd badał zatem czy złożenie powodom wypowiedzeń zmieniających wiązało się ze zmianą w strukturze zatrudnienia (...) i stanowiło restrukturyzację bądź reorganizację powodującą zwolnienia pracowników, a w konsekwencji - czy pracodawca był zobowiązany do wypłaty powodom odpraw wynikających z art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z 6 września 1999 r. tego przepisu.

Regulacja, która stanowi podstawę roszczeń powodów nie wynika z uregulowań ustawowych, a została wprowadzona przez pracodawcę w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Układ zbiorowy pracy ma charakter normatywny – jest autonomicznym źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., co ma znaczenie dla sposobu interpretacji (wykładni) jego postanowień. Układ zbiorowy pracy musi zostać zawarty i zarejestrowany w sposób ściśle określony w przepisach zbiorowego prawa pracy (dział jedenasty Kodeksu pracy: „Układy zbiorowe pracy”). Ma normatywnie uregulowaną treść - między innymi określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy (art. 240 § 1 pkt 1 k.p.). Postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 k.p.). A contrario, postanowienia te mogą być bardziej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa stanowionego (tj. Kodeksu pracy, ustaw, aktów wykonawczych do ustaw), nawet gdyby miało to oznaczać „mniej korzystne” dla pracodawcy ukształtowanie jego pozycji w relacji z pracownikami. Sens zawierania układów zbiorowych pracy polega na tym, że kształtując korzystniej dla pracowników ich sytuację w zakresie warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy), jednocześnie nakładają na pracodawcę pewne ciężary albo ograniczenia. Ciężary te i ograniczenia pracodawca przyjmuje na siebie dobrowolnie, nie są mu one narzucane przez państwo – ustawodawcę, organy administracji publicznej czy sąd. Postanowienia układu zbiorowego pracy są z kolei przepisami prawa pracy i jako takie z mocy art. 9 k.p. muszą być respektowane w stosunkach między pracodawcą, który uczestniczył w zawarciu układu zbiorowego, a pracownikami, których treść stosunku pracy układ reguluje (wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2008 r., III PK 17/08, niepubl.).

W ocenie Sądu, art. 245 (...) z 1999 r. nie naruszał zakazów określonych w art. 9 § 2 k.p. i art. 241 „13” k.p. - jego postanowienia były ważne i wiążące obie strony układu oraz mogły stanowić podstawę prawną roszczeń pracowników.

Odprawa pieniężna wskazana w art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. a – c (...) z 6 września 1999 r., przysługiwała pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy jedynie w wyniku:

- restrukturyzacji,
- podziału,

- likwidacji (...),
- reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub
- innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa.

Przy zaistnieniu jednej z tych przesłanek pracownik nabywał prawo do odprawy w wysokości trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w (...) wynosi ponad 10 lat, dwudziestoczwartoletniego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w (...) wynosi od 5 do 10 lat, bądź dwunastoletniego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w (...) wynosi od 3 do 5 lat.

Powodowie wskazali, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z uwagi na restrukturyzację lub reorganizację prowadzącą do zwolnienia pracowników i z tej przyczyny pracodawca winien wypłacić odprawę w wysokości zależnej od stażu pracy w pozwanym przedsiębiorstwie. Bezsporne było, że prawo do odprawy nie zostało oparte na okolicznościach dotyczących podziału czy likwidacji (...) albo innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa.

W ocenie Sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że struktura organizacyjna pozwanego zbudowana była zgodnie z obowiązującymi regulaminami organizacyjnymi. 1 lipca 2014 r. został wprowadzony nowy Regulamin Organizacyjny (...), który zawierał nowy schemat organizacyjny pozwanego Przedsiębiorstwa. W strukturze tej przewidziano jednostkę organizacyjną, w której dotychczas zatrudnieni byli powodowie - Służba (...), a w jej ramach (...) i (...) (...) wobec czego konieczne było dalsze zatrudnianie wartowników-konwojentów oraz operatorów przesyłu bagażu.

Przyjęty Regulamin stanowił konsekwencję restrukturyzacji prowadzonej w pozwanym przedsiębiorstwie. Zlikwidowano szereg stanowisk pracy, a do końca czerwca 2014 r. do programu (...) zostało dopuszczonych 971 pracowników, co pociągało ze sobą konieczność przeprowadzenia zmian w strukturze przedsiębiorstwa. Jednak w ramach powyższej restrukturyzacji stosunek pracy z powodami nie ustał. Nie zmienił się również zakres ich zadań.

W październiku 2014 r. przedstawiono powodom wypowiedzenie warunków pracy i płacy, które związane było z wypowiedzeniem (...) z 1999 roku i zawarciem nowego (...) we wrześniu 2014 r. Powodowie nie przyjęli wypowiedzenia, co spowodowało rozwiązanie stosunku pracy z 31 stycznia 2015 r. Odnosząc tę czynność pracodawcy do zmiany struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa Sąd uznał, że pozostawała ona bez jakiegokolwiek związku z wprowadzoną w życie reorganizacją. Z materiału dowodowego wynika wprawdzie, że na początku 2015 r. wprowadzono nowy Regulamin Organizacyjny, w konsekwencji czego przestał obowiązywać Regulamin Organizacyjny z 2014 r., jednakże zmiany wprowadzone regulaminem z 2014 r. nie wpłynęły na zmianę struktury działów, w których pracowali powodowie.

Między 1 lipca 2014 r. a 1 stycznia 2015 r. struktura organizacyjna pozwanego w zakresie odnoszącym się do powodów nie uległa zmianie, a także nie stanowiła reorganizacji powodującej konieczność zwolnienia pracowników, bowiem (...) i (...) (...) (poprzednio Dział (...) Nadzoru Systemu (...)) nadal funkcjonowały.

Rozwiązanie umów z powodami nie nastąpiło również z uwagi na likwidację zajmowanych przez nich stanowisk pracy. Okoliczność ta wyraźnie wynika z treści złożonych wypowiedzeń, w którym jasno wskazano, że po upływie okresu wypowiedzenia będą oni zajmowali stanowisko analogiczne do zajmowanego przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy oraz będą otrzymywali wynagrodzenia w identycznej wysokości. Co więcej, z porozumienia z 30 września 2014 r. zawartego między pracodawcą a organizacjami związkowymi wynika, że jedyną przyczyną wręczania pracownikom wypowiedzeń zmieniających była potrzeba dostosowania warunków zatrudniania do nowego (...), zaś wypowiedzenia te miały objąć wszystkich pracowników pozwanego. Na potwierdzenie powyższego należy również wskazać prowadzenie rekrutacji na stanowisko pracy powodów i zatrudnianie nowych pracowników. Tym samym nie można mówić restrukturyzacji jako przyczynie zwolnienia powodów.

Jakkolwiek powodowie powoływali się na trwającą restrukturyzację, to zważyć należy, że do realizacji dyspozycji art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z 6 września 1999 r. dochodzi przy spełnieniu kumulatywnie dwóch przesłanek. Po pierwsze konieczne jest zaistnienie szczególnych przypadków, tj. restrukturyzacji bądź reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub zmianę struktury przedsiębiorstwa, polegającą na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa, po drugie zaś - rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w związku z zaistnieniem tych szczególnych przypadków. Nie chodzi więc o jakąkolwiek restrukturyzację czy reorganizację powodującą zwolnienia pracowników w przedsiębiorstwie, ale jedynie o taką, która odnosi się do stanowiska konkretnego pracownika, tj. w przedmiotowej sprawie do restrukturyzacji czy reorganizacji działu, która powoduje zwolnienie pracowników lub powstanie odrębnych podmiotów prawa.

Jakkolwiek zatem w 2015 r. zaszły zmiany organizacyjne w ramach Biura (...) w W., to proces ten nie spowodował zwolnień pracowników pozwanego ani powstania odrębnych podmiotów prawa zgodnie z art. 245 ust. 2 (...) z 6 września 1999 r., a jedynie zmianę struktury jednostek organizacyjnych, która nie wiązała się ze zwolnieniami pracowników. Powodowie nie wykazali, że zwolnienia dokonane przez pozwanego po restrukturyzacji związanej z (...), wynikały z dalszej restrukturyzacji pozwanego przedsiębiorstwa. Stosunki ich pracy w tym okresie nie ustały. Nie zmienił się również zakres zadań oraz wynagrodzenie zasadnicze powodów.

W treści punktu 4 preambuły Paktu Gwarancji Zatrudnienia z 12 września 2014 r. wskazano, że jest on zawierany w związku z trwającą restrukturyzacją oraz planowaną komercjalizacją, jednakże należy mieć na uwadze, że w dacie zawarcia porozumienia Przedsiębiorstwo nadal przechodziło zmiany będące efektem (...), zaś powodowie nie wykazali, by po zamknięciu tego programu pracodawca dokonywał definitywnych wypowiedzeń zmierzających do dalszego zmniejszenia zatrudnienia w komórce organizacyjnej, w których byli zatrudnieni powodowie.

W ocenie Sądu, dokonane przez pozwanego wypowiedzenia warunków pracy nie miały na celu rozwiązania z nimi umów o pracę, lecz wyłącznie dostosowanie ich indywidualnych warunków pracy do (...) z 2014 r., który zastąpił wypowiedziany przez pracodawcę (...) z 1999 r.

Sąd zważył, że z art. 241 „13” 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 (§ 2). Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że nowy (...) zawierał regulacje mniej korzystne dla pracowników (przynajmniej częściowo), np. nie przewidywał odpraw pieniężnych na zasadach wynikających z art. 245 (...) z 1999 r., ani ubezpieczenia grupowego. Pracodawca był więc zobligowany przepisami prawa pracy do wypowiedzenia warunków pracy i płacy wszystkim pracownikom, w tym powodom, wobec podpisania nowego (...) w 2014 r., gdyż wynikało to z potrzeby dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku wypowiedzenia (...) z 6 września 1999 r. Z orzecznictwa, w tym z wyroku Sądu Najwyższego z 11 marca 2013 r., (II PK 211/12) wynika, że pozbawienie pracowników korzystniejszych warunków pracy lub płacy wynikających także z układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony wymaga dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających wszystkim pracownikom, którzy byli objęci postanowieniami rozwiązywanego układu zbiorowego pracy (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 września 2006 r., II PZP 3/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181 oraz wyroki z 3 marca 2011 r., II PK 107/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 94 i z 8 marca 2011 r., II PK 165/10).

Sąd miał na uwadze, że w orzecznictwie wykształcił się pogląd, że dokonane niemal wszystkim pracownikom wypowiedzenia zmieniającego z powodu rozwiązania układu zbiorowego pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty, mogą być uznane za restrukturyzację przedsiębiorstwa pracodawcy, jeżeli doprowadziły do rozwiązania większości stosunków pracy z pracownikami, którzy nie przyjęli propozycji zatrudnienia z braku możliwości oceny propozycji dalszego zatrudnienia na warunkach „wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa”.



Okoliczności takie nie wystąpiły jednak w stanie faktycznym niniejszej sprawy – powodowie wiedzieli, jak będą kształtować się warunki zatrudnienia po wejściu w życie (...) z września 2014 r. Mieli zatem możliwość oceny proponowanych warunków zatrudnienia, skoro wynikały one z dokumentu nowego (...) z dnia 12 września 2014 r., który został przedstawiony pracownikom. W toku procesu Sąd ustalił, że nowe regulacje (...) nie pogarszały warunków pracy powodów w takim zakresie, który uniemożliwiałby kontynuowanie zatrudnienia – nie zostało zmienione zarówno stanowisko pracy, jak i wynagrodzenie zasadnicze. Zlikwidowano dopłatę do wynagrodzenia za czas choroby, dostosowując wysokość wynagrodzenia do wymiaru wynikającego z Kodeksu pracy, tj. 80% wynagrodzenia. Nie zmieniły się natomiast dodatki za pracę w godzinach nocnych, w soboty, niedziele i święta. Zlikwidowano również ubezpieczenie grupowe oraz dodatki za pracę w warunkach szkodliwych i funkcyjnych. Na mocy nowego (...) system czasu pracy przestał stanowić element umowy o pracę. Ponadto w treści tego (...) nie uwzględniono odpowiednika art. 245 z (...) z 1999 r. przewidującego dodatkowe odprawy pieniężne.

Dodatkowo, z uwagi na zawarcie Paktu Gwarancji Zatrudnienia, nowe warunki zatrudnienia wiązały się z gwarancją pracy przez 3 lata, czego nie przewidywał dotychczasowy (...).

Pracodawca nie miał zatem podstaw, by zakładać, że wypowiedzenia zmieniające zostaną odrzucone przez pracowników, skoro zawarty został Pakt Gwarancji Zatrudnienia na okres od 1 października 2014 r. do 30 września 2017 r.

Spośród 1 141 pracowników objętych zmianą warunków zatrudnienia w wyniku zawarcia porozumień czy wypowiedzeń zmieniających warunki pracy - 51 osób odmówiło przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, co przeczy tezie o masowości odejść z przedsiębiorstwa i konieczności kolejnej jego restrukturyzacji. W przypadku tych 51 stanowisk pracy pracodawca podjął działania zmierzające do zatrudnienia nowych pracowników, w tym na stanowiska powodów (zeznanie świadka B. R. k. 400 02:18:02).

Sąd badał czy zapewnienia pozwanego o wypłacaniu odpraw pieniężnych z art. 245 (...) z 1999 r. w sytuacji rozwiązania stosunków pracy po zakończeniu (...) mogą stanowić podstawę uwzględnienia zgłoszonych w sprawie roszczeń.

Powodowie powołali się na nielojalne zachowanie pracodawcy, który przez długi okres tworzył przeświadczenie o nabyciu przez pracowników prawa do odpraw, by następnie wycofać się ze swoich zapewnień. Sąd ustalił, że pracownicy otrzymywali informację o przysługiwaniu odpraw pracownikom, którzy odmówią przyjęcia zaproponowanych im nowych warunków pracy. Jednak w listopadzie 2014 r., tj. przed złożeniem przez powodów oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, pracodawca wystosował komunikat, z którego wprost wynikało, że pracownicy, którzy odmówią przyjęcia nowych warunków zatrudnienia nie naberą prawa do odprawy określonej w art. 245 (...) z 1999 r. Powyższe wynikało również ze „zgodnego oświadczenia stron” złożonego przez pracodawcę oraz (...), w którym wskazano, że pracodawca zapewnił pracownikom pozostającym w zatrudnieniu satysfakcjonujące gwarancje zatrudnienia, w związku z czym porozumienie z 10 kwietnia 2014 r. w przedmiocie prawa pracowników do odpraw pieniężnych stało się bezprzedmiotowe.

Dokonując oceny możliwości zastosowania punktu 2 porozumienia z 10 kwietnia 2014 r. między pracodawcą a (...) Organizacją (...) w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) „w przedmiocie prawa pracowników (...) do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego (...) z 6 września 1999 r.” (dalej również jako (...) z 1999 r.) w zw. z punktem 6 „Porozumienia kończącego spór zbiorowy zawartego 30 kwietnia 2014 r. pomiędzy pracodawcą a (...) Organizacją (...) w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) (k. 23 – 33 a.s.), przez pryzmat zgłoszonego roszczenia. Sąd uznał, że brak jest podstaw do uwzględnienia roszczeń powodów na podstawie przyjęcia, że prawo do odprawy zapewnione zostało porozumieniami z 10 kwietnia 2014 r. i 30 kwietnia 2014 r. oraz z 17 października 2014 r.

Sąd miał przy tym na uwadze, że w sprawie o tożsamym stanie faktycznym Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 17 kwietnia 2018 r. (sygn. akt. II PK 36/17) wskazał, że porozumienia zbiorowe z 10 kwietnia 2014 r., z 30 kwietnia 2014 r. oraz z 17 października 2014 r. regulowały uprawnienia pracowników związane z restrukturyzacją zatrudnienia u strony pozwanej. Odnosiły się więc, w odróżnieniu od układu zbiorowego pracy, do szczególnej sytuacji związanej z

funkcjonowaniem przedsiębiorstwa na tym etapie i stanowiły instrument koncyliacji w sporze zbiorowym toczącym się na kanwie restrukturyzacji. Konieczność składania wypowiedzeń zmieniających w przypadku, gdyby określone zmiany były niekorzystne dla ogółu lub części pracowników, nie tylko wydłużałaby proces koncyliacyjny, odsuwając w czasie zakończenie sporu zbiorowego, ale mogłyby zablokować osiągnięcie ostatecznego konsensusu. Uchylenie porozumienia z 10 kwietnia 2014 r. porozumieniem z 17 października 2014 r., chociaż spowodowało zmianę warunków pracy na niekorzyść pracowników, nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego. Uchylenie prawa pracowników do odprawy art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z 1999 r. także na skutek nieprzyjęcia nowych warunków płacy (wynikających z nowego (...)) dokonało się skutecznie z dniem zawarcia porozumienia z 17 października 2014 r.

Sąd Okręgowy podziela to stanowisko. W art. 9 § 1 k.p. układ zbiorowy pracy, a także inne porozumienia zbiorowe, regulamin i statut, oparte na ustawie i określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, są aktami o charakterze normatywnym, zawierającymi w swej treści obowiązujące normy prawne (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98, OSN 1998 nr 24, poz. 705). Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 24 września 2013 r. w sprawie III PK 88/12 (LEX nr 1413570) oraz w wyroku z 12 sierpnia 2014 r., (...) (LEX nr 1500661) - art. 9 ani art. 14 ustawy z 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.) nie ograniczają w sferze temporalnej trwania koncyliacji i mediacji. Przepisy te w płaszczyźnie czasowej mają zastosowanie do wszelkich działań polubownych podejmowanych w ramach sporu zbiorowego. W praktyce oznacza to, że porozumienia zbiorowe mogą zostać zawarte na każdym etapie trwania sporu, również w czasie lub na zakończenie strajku bądź akcji protestacyjnej, i stosownie do okoliczności zaistniałych w konkretnym sporze będą one miały przymiot porozumienia koncyliacyjnego w rozumieniu art. 9 ustawy, jeśli do ich zawarcia doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, albo porozumienia mediacyjnego z art. 14 ustawy, gdy zawarte zostały z udziałem mediatora. W obu przypadkach porozumienia te mają oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. W konsekwencji porozumienia zbiorowe z 10 kwietnia 2014 r., z 30 kwietnia 2014 r. oraz z 17 października 2014 r. miały charakter normatywny.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że do porozumień zbiorowych innych niż układy zbiorowe pracy, w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy upoważniającej do zawarcia danego porozumienia zbiorowego i w zakresie w jakim to nie pozostaje w sprzeczności z celem danego typu porozumienia zbiorowego, należy odpowiednio stosować przepisy prawa odnoszące się do układów zbiorowych pracy, a w szczególności do zakładowych układów zbiorowych pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190; PiZS 2010 nr 1, s. 36, z glosą L. Florka; z 25 listopada 2004 r., III PK 57/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 188; z 28 kwietnia 2005 r., I PK 214/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 8 oraz z 14 września 2010 r., II PK 67/2010, LexPolonica nr 2525717).

Poglądy te odnoszą się jednakże do wykładni porozumień zbiorowych, których należy dokonywać według zasad dotyczących wykładni układów zbiorowych pracy, natomiast Sąd Najwyższy niejednolicie ocenia możliwość stosowania art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. w sytuacji wprowadzenia niekorzystnej dla pracowników zmiany porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy. W wyroku Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 55) oraz z 6 grudnia 2005 r., III PK 95/05 (OSNP 2006 nr 19-20, poz. 303) przyjęto, że wprowadzenie niekorzystnej dla pracowników zmiany porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy (art. 9 k.p.) wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających (art. 42 w związku z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p.). W uzasadnieniu tego stanowiska wskazano, że Kodeks pracy nie reguluje wprost skutków zmiany porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy. Aktem najbardziej zbliżonym do tego porozumienia jest układ zbiorowy pracy. Z tego względu należy przez analogię stosować art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. Oznacza to, że do wprowadzenia postanowień mniej korzystnych dla pracownika wymagane jest wypowiedzenie zmieniające.

Odmienne przyjęto w wyroku Sądu Najwyższego z 25 listopada 2004 r., III PK 57/04 (OSNP 2005 nr 13, poz. 188), uznając, że art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. nie ma zastosowania do postanowień porozumienia zbiorowego niebędącego układem zbiorowym pracy. Pogląd ten przeważa obecnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. m.in. uchwałę Sądu Najwyższego z 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 72; wyroki: z 11 kwietnia 2007 r., II PK 268/06, LEX nr 898855; z dnia 6 września 2012 r., II PK 29/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 178; z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 184/08, LEX nr 736729; z 8 kwietnia 2014 r., II PK 166/13, LEX nr 1620587). W stanowisku tym podkreśla

się, że porozumienie zbiorowe, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p., nie jest układem zbiorowym pracy, będącym swoistym źródłem prawa pracy o najszerszym zakresie podmiotowym i przedmiotowym, stanowiącym podstawowy instrument autonomicznego kształtowania stosunków pracy przez partnerów społecznych i stabilizującym warunki zatrudnienia (vide art. 77<sup>1</sup> k.p. i przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy). Inne porozumienia zbiorowe, jak np. porozumienie dotyczące warunków zatrudnienia pracowników w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 26<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.) czy też porozumienie dotyczące zasad postępowania w sprawach pracowników objętych planowanymi zwolnieniami grupowymi (art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) odnoszą się - w odróżnieniu od układu - do szczególnych sytuacji związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa (zakładu pracy) i są instrumentem elastycznego reagowania na te sytuacje. To zróżnicowanie roli układu zbiorowego pracy i innych (szczególnych) porozumień zbiorowych uzasadnia specjalną ochronę stabilności warunków pracy ukształtowanych przez układ, wyrażającą się - między innymi - w rejestracji układu, uprzedniej kontroli jego zgodności z prawem, a także w konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do jego zmiany na niekorzyść pracownika. Natomiast szczególny charakter pozostałych porozumień zbiorowych uzasadnia dopuszczalność zmiany ukształtowanych przez nie warunków pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. W tej sytuacji zmiany, nawet niekorzystne dla poszczególnych pracowników, są uzasadnione ogólniej widzianym interesem załogi zakładu lub innej grupy pracowniczej. Za niedopuszczalnością stosowania a simili art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. do innych niż układ porozumień zbiorowych przemawia i to, że w ten sposób otworzyłaby w konsekwencji droga do stosowania do nich, na tej samej zasadzie, także innych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy, przekreślając tym samym ratio legis odmiennego uregulowania tych różnych porozumień w przepisach prawa.

Sąd Okręgowy podziela tę argumentację uznając, że art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. jest wyjątkiem od art. 42 § 1 k.p., który dotyczy warunków pracy i płacy wynikających z indywidualnej umowy o pracę. Stosowanie tego przepisu do porozumień zbiorowych stanowiłoby niedopuszczalne rozszerzeniem regulacji o charakterze wyjątku.

W niniejszej sprawie, porozumienia zbiorowe z 10 kwietnia 2014 r., z 30 kwietnia 2014 r. oraz z 17 października 2014 r. regulowały uprawnienia pracowników związane z restrukturyzacją zatrudnienia u strony pozwanej. Odnosiły się więc, w odróżnieniu do układu zbiorowego pracy, do szczególnej sytuacji związanej z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa na tym etapie i stanowiły instrument koncyliacji w sporze zbiorowym toczącym się na kanwie restrukturyzacji. Konieczność składania wypowiedzeń zmieniających w przypadku, gdyby określone zmiany były niekorzystne dla ogółu lub części pracowników, nie tylko wydłużałaby proces koncyliacyjny, odsuwając w czasie zakończenie sporu zbiorowego, ale mogłaby zablokować osiągnięcie ostatecznego konsensusu.

W konsekwencji, prawo do odprawy wynikające z porozumienia z 10 kwietnia 2014 r. (innego porozumienia zbiorowego) rozciągające prawo do odprawy przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z 1999 r. - także na sytuacje, gdy dochodzi do rozwiązania z pracownikami umów o pracę na skutek odmowy przyjęcia nowych warunków zaproponowanych w wypowiedzeniach zmieniających związanych z wprowadzeniem nowego (...), nie mogło znaleźć zastosowania w niniejszej sprawie. Uchylenie tego porozumienia porozumieniem z 17 października 2014 r., chociaż spowodowało zmianę warunków pracy na niekorzyść pracowników - nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego. Jednocześnie, wbrew twierdzeniom powodów, porozumienie z 10 kwietnia 2014 r. z (...) mające stanowić podstawę do świadczenia na ich rzecz jako osób trzecich nie mogło stanowić podstawy faktycznej roszczeń, skoro doszło do uchylenia tego porozumienia.

Skoro porozumienie z 10 kwietnia 2014 r. uchylono i poinformowano o tym pracowników, brak jest też podstaw do uznania, że pracodawca dopuścił się czynu niedozwolonego z art. 415 k.c. poprzez wprowadzenie powodów w błąd co do sytuacji prawnej na skutek zapewnień K. Z. o prawie do odprawy pracowników którym wręczono wypowiedzenia zmieniające.

Porozumienie z 10 kwietnia 2014 r. stało się bezprzedmiotowe i utraciło moc na skutek jego uchylecia porozumieniem z 17 października 2014 r., w którym pozwany pracodawca i strona związkowa ustaliły, że cel porozumienia z 10 kwietnia 2014 r. został zrealizowany a pracodawca dokonał „etatyżacji” zgodnie z planem restrukturyzacji (w ramach programu dobrowolnych odejść przewidzianego w porozumieniu z 30 kwietnia 2014 r.). Skutkowało to uznaniem, że powodowie w dacie wypowiedzenia zmieniającego nie byli uprawnieni do odprawy przewidzianej w porozumieniu z 10 kwietnia 2014 r.

Jak wskazano wyżej, Sąd miał na uwadze, że wypowiedzenie układu nie wywołuje automatycznie skutku polegającego na nieobowiązaniu norm układowych w stosunku do pracowników, którzy byli nimi objęci i dla wyeliminowania postanowień układowych z umów o pracę konieczne jest zastosowanie instytucji prowadzącej do zmiany treści stosunku pracy, tj. porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia zmieniającego (por. art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p.) – również w przypadku zawarcia nowego mniej korzystnego układu zbiorowego pracy.

Pozwane przedsiębiorstwo złożyło 27 października 2014 r. powodom wypowiedzenia zmieniające warunki umowy o pracę w trybie art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. w zw. z art. 42 k.p. (k. 51 a.s.). Powodowie nie przyjęli wypowiedzenia, składając stosowne pisemne oświadczenia. Oznacza to, że zaproponowane powodom zmiany warunków pracy nie doszły do skutku i do treści stosunku pracowniczego powodów miały zastosowanie przepisy (...) z 1999 r.

W konsekwencji Sąd uznał, że podstawą roszczeń powodów w niniejszej sprawie może być wyłącznie art. 245 (...) z 1999 r.

Oceniając możliwość zastosowania tego przepisu, Sąd zważył, że ze schematu organizacyjnego Biura (...) w W. za 2014 r., wynika, że w skład Biura (...) wchodziła w owym czasie SL (Służba (...)) a w jej ramach wyodrębniony był (...) ((...)), do którego obowiązków należało m.in. „Wykonywanie czynności kontroli bezpieczeństwa osób przedmiotów i pojazdów na granicy strefy granicznej (...) im. (...) w W. (pkt. 1 jednostki pod nazwą: 5.3.2.1. Pododdział (...)), podczas gdy w dokumencie nazwanym: (...) Służba (...) (...) wskazano, iż od 2015 r. Zastępcy Dyrektora (...) im. (...) w W. podlega Biuro (...) w W., a ponadto że w strukturze owej komórki znalazła miejsce także Służba (...) – (...). Jednak wśród zadań tej jednostki brak jest wykonywania czynności kontroli bezpieczeństwa osób przedmiotów i pojazdów na granicy strefy zastrzeżonej (...) im. (...) w W., które to czynności wykonywali powodowie w ramach stosunku pracy. Zmiany te zostały wprowadzone w 2015 r., a więc w okresie po wręczeniu wypowiedzeń. Z treści wypowiedzeń wynika, że pozostawały one bez związku z reorganizacją mającą miejsce w 2015 r. - zmiany wprowadzone Regulaminem Organizacyjnym z okresu w którym doszło do wypowiedzenia powodom warunków pracy i płacy (tj. 2014 r.) nie wpływały w żaden sposób na zmianę struktury działów, w których pracowali powodowie.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwany pracodawca formalnie zakończył restrukturyzację 30 czerwca 2014 r., kiedy zakończono Program Dobrowolnych Odejść Pracowniczych (dalej: (...)), a (...) osiągnął swój cel w postaci restrukturyzacji (co wynikało z faktu zakończenia powyższego programu). Materiał dowodowy wskazuje, że konsekwencją zakończenia restrukturyzacji było wprowadzenie w czerwcu 2014 r. nowej struktury organizacyjnej. Zmiany organizacyjne w tym zakresie pozwoliły pracownikom pozostającym w (...) przypisać miejsce, po dokonanej redukcji zatrudnienia. Powyższe potwierdzają również ustalenia kończącego spór zbiorowy Paktu Gwarancji Zatrudnienia z 12 września 2014 r., w którym zapewniono, że przewidziano gwarancję zatrudnienia pracowników do 30 września 2017 r. Gwarancja ta obejmowała również powodów. W wyniku powyższego stwierdzić należało, że od 1 lipca 2014 r. (tj. od dnia przyjęcia i funkcjonowania nowej struktury organizacyjnej) działania podejmowane przez pozwanego pracodawcę nie mogą zostać uznane za restrukturyzację, ani reorganizację w zakresie wykonywanych przez powodów zadań.

Sąd uznał zatem, że okoliczność, że w porozumieniu z 12 września 2014 r. wskazano, iż pracodawca „znajduje się w trakcie restrukturyzacji” związana była wyłącznie z biegiem okresów wypowiedzenia pracowników, którzy korzystali z Programu Dobrowolnych Odejść.

Materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że w październiku 2014 r. przedstawiono powodom wypowiedzenia warunków pracy i płacy, które związane były z wypowiedzeniem (...) z 1999 r. i zawarciem nowego (...) we wrześniu 2014 r. Powodowie nie przyjęli wypowiedzeń, co spowodowało rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 stycznia 2015 r.

Odnosząc tę czynność pracodawcy do zmiany struktury organizacyjnej Przedsiębiorstwa należy stwierdzić, iż pozostawała ona bez jakiegokolwiek związku z uprzednio wprowadzoną w życie reorganizacją. Z materiału dowodowego wynika wprawdzie, iż zarządzeniem nr (...) z 29 grudnia 2014 r. Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwa Państwowego (...) wprowadzony został nowy Regulamin Organizacyjny, w konsekwencji czego utraciło moc zarządzenie nr 57 z 12 czerwca 2014 r. i przestał obowiązywać Regulamin Organizacyjny z 2014 r., jednakże okolicznością bezsporną było, iż zmiany wprowadzone w nowym regulaminie nie wpłynęły na zmianę struktury działu, w którym pracę wykonywali powodowie.

Między 1 lipca 2014 r. a 1 stycznia 2015 r. struktura organizacyjna pozwanego w zakresie odnoszącym się do zadań powodów nie uległa zatem zmianie, a także nie stanowiła reorganizacji powodującej konieczność zwolnienia pracowników, bowiem (...) funkcjonował do końca grudnia 2014 r. w ramach Służby (...), wchodzącej w skład Biura (...) w W., natomiast od początku 2015 r. w Służbie (...) nie istniały pododdziały, jednak sam (...) działał nadal, a pozwany prowadził rekrutację do tej jednostki.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie było więc spowodowane restrukturyzacją czy też reorganizacją powodującą konieczność zwolnienia pracowników.

Rozwiązanie z powodami umów nie nastąpiło również z uwagi na likwidację zajmowanych przez nich stanowisk pracy. Okoliczność ta wyraźnie wynika z treści wypowiedzeń, w których jasno wskazano, że po upływie okresu wypowiedzenia powodowie będą zajmowali stanowiska analogiczne do zajmowanego przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy oraz będą otrzymywali wynagrodzenie w identycznej wysokości. Co więcej, z porozumienia z dnia 30 września 2014 r. zawartego między pracodawcą a organizacjami związkowymi wynika, że jedyną przyczyną wręczania pracownikom wypowiedzeń zmieniających była potrzeba dostosowania warunków zatrudniania do nowego (...), zaś wypowiedzenia te miały objąć wszystkich pracowników pozwanego.

Na potwierdzenie powyższego wskazać należy na fakt prowadzenia rekrutacji na stanowiska powodów, a zatem nie można mówić o restrukturyzacji jako przyczynie zwolnienia powodów.

Sąd nie uwzględnił stanowiska powodów, że restrukturyzacja w pozwanego trwała również w drugiej połowie 2014 i 2015 roku, na co miało wskazywać porozumienie z 12 września 2014 r. czy komunikat wydany przez spółkę 9 lutego 2015 r. (Naczelny Dyrektor (...) w 9 lutego 2015 r. wydał komunikat, w którego treści stwierdził m.in., że „zaplanowaliśmy, wdramy i jesteśmy bliscy zakończenia procesu restrukturyzacji naszego przedsiębiorstwa”).

Sąd Okręgowy podziela opisane wyżej stanowisko, że do realizacji dyspozycji art. 245 ust. 2 pkt 3 (...) z 6 września 1999 r. dochodzi przy spełnieniu kumulatywnie dwóch przesłanek. Po pierwsze konieczne jest zaistnienie szczególnych przypadków, tj. restrukturyzacji bądź reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników, po drugie zaś rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w związku z zaistnieniem tych szczególnych przypadków. Innymi słowy nie chodzi o jakąkolwiek restrukturyzację czy reorganizację powodującą zwolnienia pracowników w przedsiębiorstwie, ale jedynie o taką, która odnosi się do stanowiska konkretnego pracownika, tj. w przedmiotowej sprawie do restrukturyzacji czy reorganizacji działów, w którym powodowie wykonywali swoje obowiązki służbowe.

Zdaniem Sądu Okręgowego, istotnie restrukturyzacja była prowadzona przez pracodawcę również w okresie drugiej połowy 2014 r. oraz na początku 2015 r., jednak proces ten był ograniczony jedynie do wybranych i konkretnych komórek organizacyjnych działających w obrębie pracodawcy (zlikwidowano biuro prawne, w związku z czym doszło do wypowiedzenia umów o pracę wszystkim pracownikom tego biura). Przedmiotowa restrukturyzacja nie objęła natomiast jednostki organizacyjnej, w której pracowali powodowie, brak jest bowiem materiału dowodowego potwierdzającego taką tezę.

Odnosząc się z kolei do komunikatu pracodawcy z 9 lutego 2015 r., w którym pozwany wskazuje na prowadzenie dalszej restrukturyzacji w (...), Sąd Okręgowy zauważa, że przede wszystkim jest to ocena dyrektora (...), której nie można negocjować w związku z pojedynczymi decyzjami dotyczącymi konkretnych komórek organizacyjnych. Istotą sprawy pozostawało jednak odniesienie restrukturyzacji czy też reorganizacji do sytuacji prawnej powodów, a nie przedsiębiorstwa jako całości, gdyż skutkiem takich decyzji powinno być zwolnienie pracownika (w świetle przesłanek uprawniających do dodatkowej odprawy pieniężnej). Nie sposób jest z kolei wywieść, że poprzez, np. wypowiedzenie umów o pracę pracownikom działu prawnego, koniecznym było również wypowiedzenie umów o pracę powodom, którzy wykonywali zadania wartownika – konwojenta i operatora systemu przesyłu bagażu, a także że czynności te pozostawały w jakimkolwiek związku.

W treści punktu 4 preambuły Paktu Gwarancji Zatrudnienia z 12 września 2014 r. wskazano, że został on zawarty w związku z trwającą restrukturyzacją oraz planowaną komercjalizacją, jednakże należy mieć na uwadze, że w dacie zawarcia porozumienia przedsiębiorstwo nadal przechodziło zmiany będące efektem (...), zaś strona powodowa w żaden sposób nie wykazała, aby po zamknięciu tego programu pracodawca dokonywał definitywnych wypowiedzeń zmierzających do dalszego zmniejszenia zatrudnienia w komórkach organizacyjnych, w których zatrudnieni byli powodowie.

Wręczenie powodom przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy nie miało na celu rozwiązania z nimi umowy o pracę, lecz wyłącznie dostosowanie ich indywidualnych warunków pracy do (...) z 2014 r., który zastąpił wypowiedziany przez pracodawcę (...) z 1999 r.

Pozwany wprowadził 29 września 2014 r. nowy Zakładowy (...), w związku z czym konieczne stało się wręczenie pracownikom wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy. Pracodawca zamierzał zatrudniać nadal pracowników na zmienionych warunkach zatrudnienia. Było to skutkiem uzgodnień dokonanych z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi (porozumienie kończące spór zbiorowy zawartego 30 kwietnia 2014 r. pomiędzy pracodawcą a (...) Organizacją (...) w Przedsiębiorstwie Państwowym (...)).

W ocenie Sądu, wypowiedzenie zmieniające prowadziło przede wszystkim do likwidacji powiązania stosunku pracy powodów z poprzednio obowiązującym (...) z 1999 r., jako aktu prawnego regulującego indywidualny stosunek pracy powodów. Odnosił się on m.in. do wypowiedzenia regulacji zawartych w (...) z 1999 r., który w części trzeciej rozdziałach 4 i 14 określał zasady systemu rozkładu czasu pracy (wiedza posiadana przez Sąd z urzędu, art. 228 § 2 k.p.c.). Jednocześnie z treści art. 33 ust. 2 (...) z 2014 r. zatytułowanego postanowienia końcowe wynika, że „w (...) obowiązuje Regulamin Pracy w zakresie wynikającym z przepisów Kodeksu pracy, w tym przedmiocie dotyczącym czasu pracy, bezpieczeństwa, higieny i środowiska pracy oraz uprawnień pracowników i pracodawcy”.

Sąd nie podziela stanowiska powodów z którego wynika, że zamierzeniem pracodawcy było zastąpienie pracowników lepiej opłacalnych - mniej opłacalnymi, w kontekście zawarcia z firmą (...) umowy w pierwszej połowie 2013 r. Brak jest bowiem związku czasowego między tym zdarzeniem a wypowiedzeniem powodom umów. W okresie od 1 lipca 2014 r. do 1 stycznia 2015 r. struktura organizacyjna pozwanego w zakresie odnoszącym się do powodów nie uległa zmianie, a także nie stanowiła reorganizacji powodującej konieczność zwolnienia pracowników, gdyż (...) nadal funkcjonował. Wypowiedzenie mające na celu dostosowanie warunków pracy do nowo powołanego (...) nie może uznać natomiast za dokonane w ramach tej „reorganizacji”.

Powodowie odmówili przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, znając już stanowisko pozwanego, zgodnie z którym odprawy pieniężne z art. 245 (...) z 1999 r. nie zostaną jej wypłacone, gdyż oświadczenia powodowie złożyli po wydaniu przez pozwanego pracodawcę komunikatu z 26 listopada 2014 r. (w grudniu 2014 r.).

Jak wskazano wyżej, Zakładowy (...) z 12 września 2014 r. nie pogarszał istotnych warunków zatrudnienia w zakresie uniemożliwiających powodom kontynuowanie zatrudnienia, w szczególności nie zmieniał wymiaru czasu pracy, nie zmieniał stanowiska pracy, nie zmieniał miejsca pracy oraz nie obniżał wynagrodzenia zasadniczego, ani nie pozbawiał większości tych świadczeń, które wynikały z poprzedniego (...) z 6 września 1999 r. Zauważyć bowiem należy,

że nowoprzyjęty (...) w zdecydowanej części w zakresie warunków wynagradzania pozostał bez zmian względem poprzedniego - przewidywał prawo do premii regulaminowej, dodatki do wynagrodzenia, dodatkowe świadczenia. Nowe warunki (...) pozbawiały przede wszystkim pracowników prawa do odprawy z art. 245 (...), obok dodatków funkcyjnych i dodatków za pracę w warunkach szkodliwych.

Jedyną przyczyną wypowiedzeń dokonanych powodom była konieczność dostosowania umów o pracę do treści nowego (...). Celem pracodawcy nie było rozwiązanie umowy o pracę z powodami, skoro mieli być zatrudnieni odpowiednio:

J. S. (1) - na stanowisku wartownika-konwojenta za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3 845 zł brutto według 6 kategorii zaszeregowania;

M. K. (1) - na stanowisku operatora systemu przesyłu bagażu za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4 990 zł brutto według 8 kategorii zaszeregowania;

W. W. - na stanowisku wartownika-konwojenta za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3 791 zł brutto według 6 kategorii zaszeregowania.

Tym samym zarówno wynagrodzenie i stanowisko pracy powodów zostało tożsame, z tym które zajmowali wcześniej. Nie ulega zatem wątpliwości, że nowe regulacje (...) nie pogarszały warunków pracy powodów w takim zakresie który uniemożliwiałby kontynuowanie zatrudnienia. Powyższe okoliczności potwierdzają zeznania świadka E. R. wskazujące na zamiar usunięcia skutków przeniesienia zapisów (...) z 1999 r. do umów o pracę. Świadek zeznała też, że wypowiedzenia były składane w celu dopasowania stosunków pracowniczych do (...) z 12 września 2014 r., jednak zarówno wynagrodzenie zasadnicze powodów, jak i kategoria zaszeregowania, stanowisko czy system czasu pracy nie uległy pogorszeniu.

Analiza przesłanek zastosowania art. 245 (...) z 1999 r. poprzez wykształconą w orzecznictwie definicję restrukturyzacji w przypadku wprowadzenia nowego (...) i związanych z tym wypowiedzeń zmieniających (wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 2014 r., II PK 236/13) w oparciu o ustalenia oparte na indywidualnej ocenie sytuacji powodów w odniesieniu do komórek organizacyjnych, w których wykonywali czynności doprowadziła do konstatacji, że powodowie nie zachowali uprawnienia do tych świadczeń.

Stosownie bowiem do zaprezentowanego we w/w wyroku stanowiska Sądu Najwyższego „dokonane niemal wszystkim pracownikom „masowe” wypowiedzenia zmieniającego z powodu rozwiązania układu zbiorowego pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty, mogą być uznane za restrukturyzację przedsiębiorstwa pracodawcy, jeżeli doprowadziły do rozwiązania większości stosunków pracy z pracownikami, którzy nie przyjęli propozycji zatrudnienia z braku możliwości oceny propozycji dalszego zatrudnienia na warunkach „wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa”. W stanie faktycznym przedmiotowej sprawy nie wystąpiła sytuacja, w której powodowie nie wiedzieli, jak będą kształtować się warunki zatrudnienia po wejściu w życie (...) z września 2014 r. Mieli oni bowiem realną możliwość oceny proponowanych nowych warunków zatrudnienia. Nowe regulacje (...) nie pogarszały warunków pracy powodów w takim zakresie, który uniemożliwiałby kontynuowanie zatrudnienia. Możliwość zapoznania się z warunkami, które będą obowiązywały po upływie okresu wypowiedzenia, a także skutki w postaci odejścia ponad połowy załogi w ramach (...) nie mogły powodować, że pracodawca z góry wiedział lub mógł zakładać, że zostaną odrzucone przez pracowników. Okoliczności te wskazują bowiem, że nie sposób przyjąć, że celem pracodawcy było, aby powodowie nie przyjęli zaproponowanych im warunków pracy i płacy, w szczególności, że pozwany zobowiązał się do gwarancji zatrudnienia do 2017 r. (Pakt Gwarancji Zatrudnienia kończący spór zbiorowy), a przyjęcie nowego (...) poprzedzało porozumienie z 30 września 2014 r. w tym zakresie.

W ocenie Sądu, istotą sprawy pozostawało odniesienie restrukturyzacji czy też reorganizacji do sytuacji prawnej powodów, a nie przedsiębiorstwa jako całości. Skutkiem podjętych decyzji powinno być zwolnienie pracownika, co też wynika wprost z przesłanek dodatkowej odprawy pieniężnej wskazanych w przepisie (...). W tych okolicznościach nie sposób uznać, że wypowiedzenia warunków pracy i płacy spowodowane były restrukturyzacją czy też reorganizacją

pozwanego powodującą konieczność zwolnienia pracowników. Art. 245 (...) z 1999 r. wyznacza wskazówki, którymi pracodawca powinien działać w przypadku zaistnienia szczególnych przypadków, tj. restrukturyzacji, podziału, likwidacji (...), reorganizacji powodującej zwolnienia pracowników lub innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa. Stosownie do art. 245 ust. 2 pkt 1 (...) z 1999 r. pracodawca powinien dokonać przeglądu stanowisk pracy w (...) w celu możliwości zatrudnienia pracownika. Tym samym zwrot rozwiązanie umowy o pracę (użyty w art. 245 pkt 2 ust. 3 (...) wskazujący ten tryb jako przesłankę nabycia prawa do odprawy) należy odczytywać w zestawieniu ze zwrotem „pracownicy zwolnieni” oraz „reorganizacja powodująca zwolnienia pracowników”. Potwierdzenie powyższej wykładni wskazuje art. 245 ust. 3 (...), który stanowi o rozwiązaniu stosunku pracy w kontekście pracowników zwolnionych. Stosownie do wykładni systemowo - celowościowej, celem powyższej regulacji jest więc zagwarantowanie odprawy pracownikom, w których rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w wyniku zwolnienia pracownika. Zwolnienie z pracy jest natomiast, stosownie do wykładni językowej, jednostronną czynnością pracodawcy podejmowana bez zgody pracownika, powodująca rozwiązanie się umowy o pracę. Zwolnienie z pracy ma więc miejsce w sytuacji, np. likwidacji stanowiska pracy i złożeniu przez pracodawcę wypowiedzenia definitywnego, którego celem jest pozbawienie pracownika pracy. Nie dotyczy natomiast wypowiedzeń zmieniających, których celem jest utrzymanie zatrudnienia, stosownie do art. 245 ust. 2 pkt 1 (...) z 1999 r., a nowo zaproponowane warunki pracy nie ulegały tak znaczącemu pogorszeniu, ażeby nie były one możliwe do zaakceptowania przez pracowników.

W tym stanie rzeczy roszczenia powodów nie znajdowały uzasadnienia zarówno na podstawie powołanych na wstępie rozważań porozumień, jak również i art. 245 (...) z 1999 r. oraz dodatkowych podstaw roszczeń powodów, w tym podstawy wynikającej z art. 415 k.c.

Rozstrzygając o powyższym, Sąd miał również na uwadze treść prawomocnych orzeczeń tut. Sądu dotyczących częściowych roszczeń powodów rozpoznanych w sprawach XXI Pa 316/17 oraz XXI Pa 491/18.

Z tych też względów, Sąd oddalił powództwa, o czym orzekł jak w punkcie 1 sentencji.

O kosztach procesu Sąd rozstrzygnął mając na uwadze, że powodowie wystąpili z roszczeniami w okresie przed prawomocnym rozstrzygnięciem ich pozwów dotyczących roszczeń częściowych zgłoszonych w sądzie rejonowym, co było konieczne z uwagi na możliwość przedawnienia. Dodatkowo, wobec istnienia rozbieżnych rozstrzygnięć w zakresie podobnych roszczeń, mogli mieć subiektywne przekonanie o zasadności pozwów. Te szczególne okoliczności spowodowały, że w sprawie należało zastosować art. 102 k.p.c.

Małgorzata Kosicka