

Sygn. akt XXI Pa 720/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Rzewuska
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SO Monika Sawa (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 maja 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. G. (1), K. S. (1)

przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu (...) w W.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionej przez powodów

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 11 września 2017 roku sygn. akt VII P 1542/15

1. oddała apelacje,

2. zasądza od J. G. (1) i K. S. (1) na rzecz Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. kwoty po 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

sygn. akt XXI Pa 720/17

## UZASADNIENIE

Powód J. G. (1) pozwem z dnia 29 czerwca 2015 roku, reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika w osobie adwokata, wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego (...) (dalej: (...)) kwoty 48.000 zł tytułem części odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (dalej: ZUZP) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 2 lutego 2015 roku do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazał, że powyższa odprawa była należna również w przypadku odmowy przez pracownika przyjęcia nowych warunków pracy.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 14 lipca 2015 r. Sąd nakazał pozwanemu zapłatę na rzecz powoda powyższej kwoty.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwane Przedsiębiorstwo Państwowe (...), reprezentowane przez zawodowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, wniosło o oddalenie powództwa wskazując, iż jedyną i wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę oraz zaproponowania nowych była potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do treści nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r. Ponadto wskazano, że w czasie wypowiedzenia powodowi wypowiedzenia warunków umowy o pracę nie miała miejsca reorganizacja.

Pozwem z dnia 29 czerwca 2015 r. powód K. S. (1), reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika w osobie adwokata, wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego (...) kwoty 48.000 zł tytułem części odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 2 lutego 2015 r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazał, że powyższa odprawa była należna również w przypadku odmowy przez pracownika przyjęcia nowych warunków pracy .

Nakazem zapłaty z dnia 11 sierpnia 2015 r. Sąd nakazał pozwanemu zapłatę na rzecz powoda powyższej kwoty.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwane Przedsiębiorstwo Państwowe (...), reprezentowane przez zawodowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, wniosło o oddalenie powództwa wskazując, iż jedyną i wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodce dotychczasowych warunków umowy o pracę oraz zaproponowania nowych była potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do treści nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r. Ponadto wskazano, że w czasie wypowiedzenia powodowi wypowiedzenia warunków umowy o pracę nie miała miejsca reorganizacja. Z daleko posuniętej ostrożności procesowej pozwana podniosła zarzut nadużycia prawa z art. 8 k.p.

Sprawa z powództwa K. S. (1) prowadzona była pod sygnaturą akt VII P 1543/15. Postanowieniem z dnia 06 października 2015 r. Sąd połączył powyższą sprawę do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą VII P 1542/15.

Na rozprawach w dniach: 29 lutego 2016 roku, 27 czerwca 2016 roku, 2 listopada 2016 roku, 15 maja 2017 roku, 11 września 2017 roku Sąd bezskutecznie nakłaniał strony do ugodowego zakończenia sporu.

Wyrokiem z dnia 11 września 2017 r. Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo J. G. (1), oddalił powództwo K. S. (1), odstąpił od obciążania powodów J. G. (1) i K. S. (1) obowiązkiem zwrotu kosztów procesu poniesionych przez stronę pozwaną.

Sąd Rejonowy ustalił, że J. G. (1) zatrudniony był w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) w okresie od 02 stycznia 2006 roku do dnia 31 stycznia 2015 roku, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku wartownika-konwojenta. Przysługiwało mu wynagrodzenie według 5 kategorii zaszeregowania.

Powód świadczył pracę w Służbie Ochrony (...), a konkretnie w (...) – Pododdziale Patrolowo–Ochronnym. Do jego obowiązków należało pełnienie patroli pieszych i zmotoryzowanych .

K. S. (1) zatrudniony był w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) w okresie od 01 lipca 1997 roku do dnia 31 stycznia 2015 roku, zawsze w niepełnym wymiarze czasu, w różnych okresach od ¼ do ½ etatu, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku lekarza-starszego asystenta. Przysługiwało mu wynagrodzenie według 13 kategorii zaszeregowania.

W okresie zatrudnienia powodów u pracodawcy obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej: „ZUZP”) z dnia 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 dwudziestoczeromiesięcznego 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 lutym 2014 roku zewnętrzna firma sporządziła audyt, w wyniku którego stworzono „Plan restrukturyzacji (...), który wskazywał na przerost zatrudnienia w (...). Z audytu wynikało, że zatrudnienie należy zminimalizować i w konsekwencji zlikwidować około 800 stanowisk pracy. Przerost zatrudnienia dotyczył głównie pracowników administracji.

Naczelny Dyrektor (...) w lutym 2014 r. zwrócił się do Rady Pracowniczej i organizacji związkowych o zgodę na zawieszenie części przepisów ZUZP z dnia 6 września 1999 r., w tym art. 245. W związku z brakiem porozumienia w tym zakresie pracodawca w dniu 10 marca 2014 r. wypowiedział ZUZP z dnia 6 września 1999 r., ze skutkiem na dzień 10 czerwca 2014 r.

Pismem z dnia 28 marca 2014 r. organizacje związkowe zainicjowały spór zbiorowy z pracodawcą. Pojawiła się kwestia strajku ostrzegawczego, który miałyby mieć miejsce 7 maja 2014 r. W dniu 10 kwietnia 2014 r. pracodawca i organizacja związkowa (...) zawarły porozumienie w przedmiocie prawa pracowników (...) do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r., jeżeli otrzymają wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem ZUZP przez pracodawcę, w ramach procedury zbiorowych wypowiedzeń, opartych na treści art. 2-4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i których umowy o pracę ulegną rozwiązaniu na skutek nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Jednocześnie z punktu 4) treści tego porozumienia wynikało, że jego zawarcie nie kończy sporu zbiorowego.

W dniu 30 kwietnia 2014 r. pracodawca i organizacje związkowe zawarły porozumienie kończące spór zbiorowy, do którego załącznik stanowił regulamin Programu Dobrowolnych Odejść Pracowniczych w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) (**dalej: (...)**). Program ten przewidywał m.in. objęcie nim pracowników, którzy złożą wniosek o rozwiązanie umowy w ramach programu oraz wypłatę odpraw z art. 245 ust. 3 ZUZP 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 dnia 30 września 2014 r., stosował postanowienia ZUZP z dnia 6 września 1999 r.

Program Dobrowolnych Odejść skierowany był przede wszystkim do pracowników administracji, z założenia nie obejmował pracowników obszaru operacyjnego, który wiąże się z unikalnymi kompetencjami oraz specyficznymi programami szkolenia. Pracownicy byli informowani do kogo przede wszystkim skierowany jest w/w program.

W związku z podpisanym porozumieniem oraz wprowadzeniem PDO pracodawca prowadził akcję informacyjną dotyczącą przystąpienia do PDO 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 ZUZP z 1999 r. miały przysługiwać również pracownikom, którzy odmówią przyjęcia nowych warunków pracy wskazanych w wypowiedzeniach zmieniających. Pracownicy mieli również trudności z odbyciem spotkania z dyrekcją celem wyjaśnienia zaistniałych wątpliwości.

Powodowie zadeklarowali wolę przystąpienia do PDO, jednak pracodawca nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunków pracy na zasadach przewidzianych w PDO.

J. G. (1) wystąpił z wnioskiem na piśmie bez daty, zaś odpowiedź odmowną otrzymał w dniu 25 czerwca 2014 r. K. S. (1) zgłosił chęć skorzystania z PDO na piśmie bez daty (data wpływu do działu kadr 04.06.2014 rok) lecz pracodawca w piśmie z dnia 18 czerwca 2014 r. nie wyraził zgody na powyższe.

Brak zgody pracodawcy na przystąpienie powodów do PDO wynikał z faktu, iż pracodawca nie zamierzał redukować zatrudnienia w grupach zawodowych, do których należeli powodowie.

Z Programu Dobrowolnych Odejsć skorzystało ostatecznie 971 pracowników przedsiębiorstwa, z których większość odeszła z dniem 30 czerwca 2014 r. Zdarzało się, że niektórzy pracownicy, którzy skorzystali z PDO pozostawali w stosunku pracy dłużej niż do 30 czerwca 2014 r., co było podyktowane koniecznością przekazania zadań i zachowaniem ciągłości pracy. W wyniku PDO doszło do rozwiązania umów o pracę z tak dużą liczbą pracowników, że pracodawca osiągnął zakładany na początku 2014 roku cel w zakresie restrukturyzacji zatrudnienia.

Zarządzeniem nr (...) z dnia 12 czerwca 2014 r. Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwa Państwowego (...) wprowadzono Regulamin Organizacyjny (...), który wszedł w życie w dniu 1 lipca 2014 r. Był on dostosowany do liczby pracowników wynikającej z przeprowadzonego Programu Dobrowolnych Odejsć. W Regulaminie określono schemat organizacyjny pracodawcy, z którego wynikało, w jakich komórkach organizacyjnych znajdują się poszczególni pracownicy. Jednostki organizacyjne, w których pracę świadczyli powodowie nie zostały zlikwidowane. W nowej strukturze pracodawcy przewidziano Pododdział Patroloowo – Ochronny (...), w którym pracę świadczył J. G. (1), a także Służbę (...) oraz (...), w której niezbędne było dalsze zatrudnianie lekarzy i pielęgniarek. W styczniu 2015 r. miała miejsce jeszcze jedna zmiana organizacyjna polegająca na likwidacji biura prawnego. Zwalniani wówczas pracownicy otrzymali odprawy określone w art. 245 ZUZP z 1999 r., ponieważ ich stanowiska pracy były likwidowane .

Pracodawca w dniu 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 dniu 10 marca 2014 r. ZUZP z dnia 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.

W dniu 29 września 2014 r. ZUZP z 12 września 2014 r. został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy pod nr (...). Układ wszedł w życie 1 października 2014 r.

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

Nowy ZUZP co do zasady nie różnił się, jeśli chodzi o składniki płacy czy warunki pracy w porównaniu do poprzedniego ZUZP z dnia 9 września 1999 r. Większość składników była taka sama lub dodano nowe składniki wynagrodzenia. Dodano nowy składnik w postaci dodatku zadaniowego. Składnik wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia za okres choroby został dostosowany do wymiaru wynikającego z Kodeksu pracy, tj. 80% wynagrodzenia ze 100%. Dodatek za pracę w godzinach nocnych nie zmienił się. Kwestia rozliczania godzin nadliczbowych także pozostała na takich samych zasadach. Dodatek za pracę w soboty, niedziele i święta pozostał niezmienny, tj. przysługiwał w wysokości 100%. Premia pozostała roszczeniowa. Zlikwidowano ubezpieczenie grupowe oraz dodatki za pracę w warunkach szkodliwych i funkcyjne, zaś system czasu pracy przestał stanowić element umowy o pracę. W nowym ZUZP nie ma odpowiednika art. 245 z ZUZP z 1999 r.

W dniu 17 października 2014 r. pozwane Przedsiębiorstwo oraz (...) Organizacja Zakładowa nr (...) złożyły zgodne oświadczenie w przedmiocie prawa pracowników do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r., z którego wynika, że cel porozumienia z 10 kwietnia 2014 r. został osiągnięty, bowiem pracodawca poprzez PDO dokonał zamierzonej etatyzacji, zaś pracownikom, którzy pozostali w zatrudnieniu zapewniono wystarczające gwarancje zatrudnienia. We wspólnym stanowisku stron wskazano, że Porozumienie z 10 kwietnia 2014 r. stało się

bezzprzedmiotowe i jako takie utraciło moc. W ocenie związku zawodowego pracodawca spełnił podnoszone przez pracowników żądania .

Pracodawca proponował wszystkim pracownikom zawieranie porozumień o zmianie warunków zatrudnienia związanej z wejściem w życie ZUZP z 12 września 2014 r. Powodowie odmówili zawarcia z pracodawcą porozumień w przedmiocie zmiany warunków zatrudnienia, w związku z czym pracodawca wręczył każdemu z nich wypowiedzenie warunków umowy o pracę datowane na 27 października 2014 r. W treści oświadczenia pracodawcy wskazano, że umowy o pracę łączące powodów z pozwanym zostają wypowiedziane w części dotyczącej wszystkich obowiązujących powodów warunków pracy i płacy wynikających z ZUZP z dnia 6 września 1999 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano potrzebę dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania ZUZP z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków umowy o pracę wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego dnia 12 września 2014 r. W wypowiedzeniach pracodawca wskazał, że po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 lutego 2015 r. powodów będą obowiązywały nowe warunki pracy, w tym określił nowe stanowiska pracy powodów, wynagrodzenie zasadnicze oraz poinformował, że premia i inne składniki wynagrodzenia wynikające z ZUZP z 12 września 2014 r. będą przysługiwały stosownie do zajmowanego stanowiska. Konieczność dostosowania umów o pracę do treści nowego ZUZP była jedyną przyczyną złożenia powodom wypowiedzeń umów o pracę. J. G. (1) miał być zatrudniony na stanowisku wartownika – konwojenta za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4.002 zł brutto według 6 kategorii zaszeregowania. K. S. (2) miał zajmować stanowisko lekarza za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.941 zł brutto według 13 kategorii zaszeregowania, nadal na pół etatu.

Pismem z dnia 11 grudnia 2014 r. J. G. (1) odmówił przyjęcia nowych warunków pracy.

W dniu 11 grudnia 2014 r. J. G. (1) oświadczył o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę.

Oświadczeniem z dnia 12 grudnia 2014 r. K. S. (1) odmówił przyjęcia nowych warunków umowy o pracę.

Przyczynami, które legły u podstaw odmowy przyjęcia przez powoda J. G. (1) nowych warunków pracy było przekonanie, że po nieprzyjęciu wypowiedzenia zmieniającego powodowie otrzymają odprawę z art. 245 ZUZP . Powód K. S. (1) odmówił przyjęcia, gdyż w ocenie miałyby gorsze warunki finansowe, choć jego stanowisko i wynagrodzenie zasadnicze pozostałoby bez zmian .

W dniu 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 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r., nie będą wypłacane dodatkowe odprawy przewidziane w art. 245 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. Również kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych byli zobowiązani do przekazywania pracownikom informacji o braku podstaw do wypłaty odpraw W okresie wypowiedziania przez pracodawcę warunków pracy i płacy, pracownicy nie zwracali się do (...) z pytaniami dotyczącymi ich prawa do odpraw w przypadku odmowy przyjęcia nowych warunków pracy .

Pracodawca podpisał porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy z grupą 1005 pracowników. Z kolei 136 pracownikom Przedsiębiorstwo wręczyło wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy, z czego grupa 51 pracowników odmówiła przyjęcia zaproponowanych nowych warunków zatrudnienia. Żadnej z tych osób nie wypłacono odprawy na podstawie art. 245 ZUZP z 1999 r.

Pracodawca osiągnął zamierzony poziom redukcji zatrudniania w wyniku Programu Dobrowolnych Odejść, w związku z czym nie planował rozwiązywania stosunków pracy z kolejnymi pracownikami. Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy przez 51 pracowników spowodowała konieczność przeprowadzenia rekrutacji na opróżnione stanowiska pracy. Stanowiska pracy powodów musiały zostać obsadzone, bowiem były to stanowiska operacyjne,

kluczowe dla funkcjonowania Przedsiębiorstwa. Po przeprowadzeniu PDO pracodawca nie rozwiązywał już stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W (...) nadal istnieją stanowiska wartownika – konwojenta oraz stanowiska medyczne. Utrzymywanie stanowisk lekarza jest w przypadku pozwanego obligatoryjne. Nie wypowiedziano umów o pracę również pracownikom Służby Ochrony (...), bowiem zakres ich obowiązków się nie zmienił, zaś K. przejął obowiązki, które na (...) uprzednio pełniła Straż Graniczna .

Stosunek pracy łączący Przedsiębiorstwo Państwowe (...) z powodami ustał w dniu 31 stycznia 2015 r. Pracodawca wypłacił powodom odprawy pieniężne wynikające z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. Nie zostały im natomiast wypłacone odprawy przewidziane w art. 245 ZUZP z 1999 r.

Zarządzeniem nr (...) z dnia 29 grudnia 2014 r. Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwa Państwowego (...), wprowadzono nowy Regulamin Organizacyjny, który wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2015 r. Jednocześnie utraciło moc zarządzenie nr (...) z dnia 12 czerwca 2014 r.

Naczelnny Dyrektor (...) w dniu 9 lutego 2015 r. wydał komunikat, w którego treści stwierdził m.in., że „zaplanowaliśmy, wdrażamy i jesteśmy bliscy zakończenia procesu restrukturyzacji naszego przedsiębiorstwa”.

Państwowa Inspekcja Pracy w piśmie z dnia 31 marca 2015 r. zajęła stanowisko, w którym wskazała, że pracodawca powinien przeprowadzić ponowną analizę zasadności wypłaty odpraw pracownikom, którym wypowiedziano warunki umowy o pracę w związku z wprowadzeniem nowego ZUZP należy się wypłata spornej odprawy.

Pismem datowanym na dzień 11 grudnia 2014 r. powód J. G. (1) wezwał pracodawcę do ugodowego załatwienia sporu, tj. do wypłacenia na jego rzecz odprawy pracowniczej przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania .

W odpowiedzi pracodawca poinformował, że odprawa nie zostanie mu wypłacona.

Następnie J. G. (1) wystosował ostateczne wezwanie do zapłaty, jednak pracodawca podtrzymał dotychczasową decyzję.

Wysokość przeciętnej płacy w (...) za styczeń 2015 r. wynosiła 8.604,65 zł Wynagrodzenie powoda J. G. (1) brutto miesięczne liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.468,72 zł.

Wynagrodzenie powoda K. S. (1) brutto miesięczne liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.494,07 zł.

**Sąd Rejonowy dokonał powyższych ustaleń faktycznych na podstawie** dokumentów oraz ich kserokopii. Żadna ze stron nie kwestionowała prawdziwości przedmiotowych dokumentów, podstaw ku temu nie znalazł także Sąd.

Sąd przeprowadził również dowód z zeznań świadków: K. Z., P. J., E. R., K. P., M. G. oraz J. G. (2), a także z zeznań powodów: J. G. (1), K. S. (1).

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania przesłuchanych w sprawie świadków: P. J., K. Z., E. R., K. P. i M. G., ponieważ są logiczne oraz spójne zarówno wewnątrz, jak i z pozostałym materiałem dowodowym, któremu Sąd dał wiarę. Zeznania świadków wskazują, że pracodawca wyrażał wolę kontynuowania z powodami stosunków pracy, zaś ich rozwiązanie było decyzjami powodów.

Odnosząc się do zeznań J. G. (2) przesłuchanego w drodze pomocy sądowej przez Sąd Rejonowy w Opolu Sąd wskazał, że okazały się w znacznej części nieprzydatne do rozstrzygnięcia sprawy. Z ich treści wynikało, że świadek

nie uczestniczył bezpośrednio w formułowaniu zapisu art. 245 ZUZP z 1999 r., lecz pełnił wówczas funkcję mediatora, oraz nie posiadał wiedzy w zakresie interpretacji spornego postanowienia.

Sąd wskazał, że zeznania powodów zasługiwały na przyznanie im waloru wiarygodności jedynie w tej części, w której zyskały potwierdzenie w zeznaniach pozostałych świadków oraz w zgromadzonym materiale dowodowym, tj. w szczególności wykonywanych przez nich zadań, braku zakwalifikowania ich do PDO oraz przyczyn odmowy przyjęcia przez nich nowych warunków pracy.

Twierdzenia powodów w określonym wyżej zakresie podnoszone były wyłącznie w celu wykazania, iż u pozwanego pracodawcy nadal trwała restrukturyzacja, zatem spełnione były przesłanki do przyznania im odpraw przewidzianych w art. 245 ZUZP z 1999 r., a ponadto pracownicy byli informowani przez pracodawcę o tym uprawnieniu. Sąd podniósł, że zgromadzony przez Sąd materiał dowodowy, zarówno z dokumentów złożonych do akt sprawy, jak i z zeznań przesłuchanych świadków, wskazuje, iż restrukturyzacja zatrudnienia została zakończona wraz z zakończeniem PDO, co powoduje, iż zeznania powodów w tym zakresie nie mogły zostać uznane za wiarygodne i stanowić podstawy ustalenia stanu faktycznego sprawy.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: K. A., E. M. i M. Ż., że restrukturyzacja jako taka była prowadzona przez pracodawcę również w okresie drugiej połowy 2014 roku oraz na początku 2015 roku. Sąd podkreślił, że 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 jednostek organizacyjnych, w którym pracowali powodowie, brak jest bowiem jakiegokolwiek materiału dowodowego potwierdzającego taką tezę. Dodatkowo świadek M. Ż. wskazał, że zwolnienia z pracy, które nastąpiły już po PDO były związane z dużą ilością zwolnień lekarskich u zwolnionych pracowników a więc z przyczyn dotyczących pracowników.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwa J. G. (1) i K. S. (1) nie zasługiwały na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań Sąd podkreślił, iż spór w przedmiotowej sprawie w istocie nie dotyczył okoliczności odnoszących się do złożenia powodom wypowiedzeń zmieniających, ale interpretacji tego faktu w odniesieniu do postanowień art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. W szczególności spór dotyczył kwestii, czy złożenie każdemu z powodów wypowiedzenia zmieniającego 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 tego przepisu.

Regulacja, która stanowi podstawę roszczenia powodów nie wynika z uregulowań ustawowych, a została wprowadzona przez pracodawcę w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Nie ulega wątpliwości, że układ zbiorowy pracy ma charakter normatywny – jest autonomicznym źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9§1 kp, co ma znaczenie dla sposobu interpretacji (wykładni) jego postanowień. Postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9§2 kp). 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 kp muszą być respektowane w stosunkach między pracodawcą, który uczestniczył w zawarciu układu zbiorowego, a pracownikami, których treść stosunku pracy układ reguluje.

W ocenie Sądu, podlegający wykładni art. 245 ZUZP z 1999 roku, nie naruszał zakazów określonych w art. 9§2 k.p. i art. 241<sup>(13)</sup> k.p., jego postanowienia były zatem ważne i wiążące obie strony układu oraz mogły stanowić podstawę prawną roszczeń pracowników.

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

(I) restrukturyzacji,

(II) podziału,

(III) likwidacji (...),

(IV) reorganizacji powodującej zwolnienie pracowników lub

(V) innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa.

W ocenie Sądu przy zaistnieniu którejkolwiek z tych przesłanek pracownik nabywał prawo do odprawy w wysokości trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w (...) wynosi ponad 10 lat, dwudziestoczwolnioletniego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w (...) wynosi od 5 do 10 lat, bądź dwunastomiesięcznego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w (...) wynosi od 3 do 5 lat.

Następnie Sąd wskazał, że w toku niniejszego postępowania powodowie wskazywali, że rozwiązanie z nimi stosunków pracy nastąpiło z uwagi na restrukturyzację, czy reorganizację prowadzącą do zwolnienia pracowników i z tej też przyczyny pracodawca winien wypłacić im odprawę w wysokości zależnej od ich stażu pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie. Każdy z powodów dochodził jedynie części roszczenia w kwocie 48.000 zł. Bezsporne były natomiast okoliczności, że prawo do odprawy nie jest wywodzone z podziału, czy likwidacji (...) albo innej zmiany struktury przedsiębiorstwa, polegającej na powstaniu w jej wyniku odrębnych podmiotów prawa.

Strony ZUZP z dnia 6 września 1999 r. w jego treści nie zdefiniowały pojęcia restrukturyzacji ani reorganizacji, o której mowa w art. 245. Sąd definiując pojęcia zawarte w postanowieniach ZUZP odniósł się do definicji wynikającej ze słownika języka polskiego. Zgodnie z definicją zamieszczoną w przedmiotowym słowniku „restrukturyzacja” to „zmiana struktury czegoś, np. struktury gospodarczej kraju, organizacji lub przedsiębiorstwa” ( (...). Z kolei zaś „reorganizacja” to „zmiana organizacji czegoś, zorganizowanie czegoś na nowo” ( (...).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało w ocenie Sądu jednoznacznie, że struktura organizacyjna pozwanego wynikała z obowiązujących regulaminów organizacyjnych. W dniu 1 lipca 2014 roku został wprowadzony nowy Regulamin Organizacyjny (...), który zawierał nowy schemat organizacyjny pozwanego Przedsiębiorstwa. Sąd zaznaczył, że w strukturze przewidziano jednostki organizacyjne, w których dotychczas zatrudnieni byli powodowie, bowiem nadal miały istnieć Pododdział Patrolowo – Ochronny ( (...)), w którym pracę świadczył J. G. (1), a także zapewniono funkcjonowanie (...) oraz (...), wobec czego konieczne było dalsze zatrudnianie lekarzy.

Przyjęty Regulamin stanowił konsekwencję restrukturyzacji prowadzonej w tym czasie w pozwanym przedsiębiorstwie. Zlikwidowano szereg stanowisk pracy, a do końca czerwca 2014 roku do programu PDO zostało dopuszczonych 971 pracowników, co pociągało ze sobą konieczność przeprowadzenia zmian w strukturze przedsiębiorstwa. Jednak w ramach powyższej restrukturyzacji stosunek pracy z żadnym z powodów nie ustał, a w dalszym ciągu był kontynuowany. Ich obowiązki miały nadal istotne znaczenie dla funkcjonowania pracodawcy i musiały być nadal wykonywane.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy jednoznacznie wskazał, że w dniu 27 października 2014 roku przedstawiono powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy, które związane były z wypowiedzeniem ZUZP z 1999 roku i zawarciem nowego ZUZP we wrześniu 2014 roku. Pracownicy nie przyjęli wypowiedzeń, co spowodowało rozwiązanie stosunków pracy z dniem 31 stycznia 2015 r. Odnosząc tę czynność pracodawcy do zmiany struktury organizacyjnej Przedsiębiorstwa Sąd stwierdził, że pozostawała ona bez jakiegokolwiek związku z wprowadzoną w życie reorganizacją. Z materiału dowodowego wynikało wprawdzie, iż zarządzeniem nr 154 z dnia 29 grudnia 2014 r. Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwa Państwowego (...) wprowadzony został nowy Regulamin Organizacyjny,



w konsekwencji czego utraciło moc zarządzenie nr (...) z dnia 12 czerwca 2014 r. i przestał obowiązywać Regulamin Organizacyjny z 2014 roku, jednakże okolicznością bezsporną było, iż zmiany wprowadzone w nowym regulaminie nie wpłynęły na zmianę struktury działów, w których pracę wykonywali powodowie.

Sąd Rejonowy podniósł, że pomiędzy dniem 01 lipca 2014 roku a dniem 01 stycznia 2015 roku struktura organizacyjna pozwanego w zakresie odnoszącym się do powodów nie uległa zmianie, a także nie stanowiła reorganizacji powodującej konieczność zwolnienia pracowników, bowiem Pododdział Patrolowo–Ochronny, (...) oraz (...) nadal funkcjonowały. Toteż w ocenie Sądu, nie sposób było przyjąć za trafne twierdzeń powodów, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy spowodowane było restrukturyzacją, czy też reorganizacją powodującą konieczność zwolnienia pracowników.

Sąd podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę z J. G. (1) i K. S. (1) nie nastąpiło również z uwagi na likwidację zajmowanych przez nich stanowisk pracy. Okoliczność ta wyraźnie wynikała z treści złożonych pracownikom wypowiedzeń, w których jasno wskazano, iż po upływie okresu wypowiedzenia będą oni zajmowali stanowiska analogiczne do tych zajmowanych przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy oraz będą otrzymywali wynagrodzenie w identycznej wysokości. Następnie Sąd podniósł, że z porozumienia z dnia 30 września 2014 roku zawartego między pracodawcą a organizacjami związkowymi wynikało, że jedyną przyczyną wręczenia pracownikom wypowiedzeń zmieniających była potrzeba dostosowania warunków zatrudnienia do nowego ZUZP, zaś wypowiedzenia te miały objąć wszystkich pracowników pozwanego. Na potwierdzenie powyższego Sąd wskazał prowadzenie rekrutacji na stanowiska pracy powodów. Tym samym nie można mówić o restrukturyzacji jako przyczynie zwolnienia powodów.

Sąd Rejonowy podniósł, że strona powodowa powoływała się przy tym, iż restrukturyzacja w pozwanego trwała również w drugiej połowie 2014 i 2015 roku, na co miał wskazywać komunikat wydany przez spółkę w dniu 9 lutego 2015 roku. Sąd wskazał, że do realizacji dyspozycji art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 roku 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, istotnie restrukturyzacja jako taka była prowadzona przez pracodawcę również w okresie drugiej połowy 2014 roku oraz na początku 2015 roku. Sąd podkreślił, że 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 jednostek organizacyjnych, w którym pracowali powodowie, brak jest bowiem jakiegokolwiek materiału dowodowego potwierdzającego taką tezę.

Odnosząc się z kolei do komunikatu pracodawcy z dnia 9 lutego 2015 roku, w którym pozwany wskazuje na prowadzenie dalszej restrukturyzacji w (...), Sąd podniósł, że przede wszystkim jest to ocena dyrektora (...), której nie można negować w związku z pojedynczymi decyzjami dotyczącymi konkretnych komórek organizacyjnych. Istotą sprawy pozostawało jednak odniesienie restrukturyzacji, czy też reorganizacji do sytuacji prawnej powodów występujących w niniejszej sprawie, a nie przedsiębiorstwa jako całości, gdyż skutkiem takich decyzji powinno być zwolnienie pracownika (w świetle przesłanek 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 lekarza, wartownika – konwojenta, a także że czynności te pozostawały w jakimkolwiek związku.

Sąd Rejonowy wskazał, że w treści punktu 4 preambuły Paktu Gwarancji Zatrudnienia z 12 września 2014 roku wskazano, że jest on zawierany w związku z trwającą restrukturyzacją oraz planowaną komercjalizacją, jednakże Sąd

miał na względzie, że w dacie zawarcia porozumienia Przedsiębiorstwo nadal przechodziło zmiany będące efektem PDO, 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.

W ocenie Sądu wręczanie przez pracodawcę pracownikom wypowiedzeń warunków pracy nie miało na celu rozwiązania z nimi umów o pracę, lecz wyłącznie dostosowanie ich indywidualnych warunków pracy do ZUZP z 2014 r., który zastąpił wypowiedziany przez pracodawcę ZUZP z 1999 r.

Jak z kolei wynikało z dyspozycji art. 241<sup>(13)</sup>kp, korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§1). Natomiast postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§2). Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikało, iż nowy ZUZP zawierał regulacje mniej korzystne dla pracowników (przynajmniej częściowo), np. nie przewidywał odprawy pieniężnej na zasadach analogicznych do tej wynikającej z art. 245 ZUZP z 1999 roku czy też ubezpieczenia grupowego. Pracodawca niewątpliwie był więc zobligowany przepisami prawa pracy do wypowiedzenia warunków pracy i płacy wszystkim pracownikom, w tym powodom, wobec podpisania nowego ZUZP w 2014 roku, gdyż wynikało to z potrzeby dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku wypowiedzenia ZUZP z dnia 6 września 1999 r. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 marca 2013 r., II PK 211/12). W judykaturze prawa pracy jednolicie przyjmuje się, że pozbawienie pracowników korzystniejszych warunków pracy lub płacy wynikających także z układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony wymaga dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających wszystkim pracownikom, którzy byli objęci postanowieniami rozwiązywanego układu zbiorowego pracy (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181 oraz wyroki z dnia 3 marca 2011 r., II PK 107/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 94 lub z dnia 8 marca 2011 r., II PK 165/10).

Sąd wskazał, że w orzecznictwie wykształcił się pogląd, iż 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” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r., II PK 236/13, Legalis).

W ocenie Sądu w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy nie wystąpiła jednak sytuacja, w której powodowie nie wiedzieliby, jak będą kształtować się ich warunki zatrudnienia po wejściu w życie ZUZP z września 2014 roku. Mieli bowiem realną możliwość oceny proponowanych im nowych warunków zatrudnienia, gdyż wynikały one z dokumentu nowego ZUZP z dnia 12 września 2014 r., który został przedstawiony pracownikom. W toku procesu Sąd ustalił, że nowe regulacje ZUZP nie pogarszały warunków pracy powodów w takim zakresie, który uniemożliwiałby kontynuowanie zatrudnienia. Sąd wskazał, że niezmienione miały pozostać zarówno stanowiska pracy powodów, jak i ich wynagrodzenia 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 funkcyjne. Na mocy nowego ZUZP system czasu pracy przestał stanowić element umowy o pracę. Ponadto w jego treści nie uwzględniono odpowiednika art. 245 z ZUZP z 1999 r. przewidującego dodatkowe odprawy pieniężne.

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

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 roku do 30 września 2017 roku. Faktycznie również jedynie 51 osób odmówiło przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, z ponad 1150 pracowników objętych zmianą warunków zatrudnienia w wyniku zawarcia porozumień czy wypowiedzeń zmieniających warunki pracy, co także przeczy tezie o masowości odejść z Przedsiębiorstwa i konieczności kolejnej jego restrukturyzacji. W przypadku tych 51 stanowisk pracy pracodawca podjął działania zmierzające do zatrudnienia nowych pracowników, w tym na stanowiska pracy powodów.

Podnoszona przez stronę powodową okoliczność zapewniania pracowników przez pozwanego o tym, że odprawy pieniężne z art. 245 ZUZP z 1999 roku będą wypłacane nawet w sytuacji rozwiązania stosunków pracy po zakończeniu PDO, nie może stanowić podstawy zasądzenia świadczenia wynikającego z postanowień ZUZP. Powodowie w tym zakresie powoływali się na nielojalne zachowanie pracodawcy, który przez długi okres tworzył u nich przeświadczenie o nabyciu przez nich prawa do odpraw, by następnie wycofać się ze swoich zapewnień. Trzeba mieć jednak na względzie, że rzeczywiście początkowo pracownicy otrzymywali informacje, jakoby odprawy miałyby przysługiwać również pracownikom, którzy odmówią przyjęcia zaproponowanych im nowych warunków pracy. Trzeba mieć jednak na względzie, iż w listopadzie 2014 r., tj. przed złożeniem przez powodów oświadczeń o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, pracodawca wystosował komunikat, z którego wprost wynikało, iż nie nabędą oni prawa do odprawy określonej w art. 245 ZUZP 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 dnia 10 kwietnia 2014 r. w przedmiocie prawa pracowników do odpraw pieniężnych stało się bezprzedmiotowe.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu Sąd oparł o art. 102 k.p.c. odstępując od obciążania powodów J. G. (1) i K. S. (1) obowiązkiem zwrotu kosztów procesu poniesionych przez stronę pozwaną. Sąd miał na względzie, że w świetle przekazywania przez pracodawcę sprzecznych informacji dotyczących uprawnień pracowników, którzy nie przyjmą nowych warunków pracy do otrzymania odprawy z art. 245 ZUZP z 1999 r., u powodów mogło powstać subiektywne przekonanie co do ich prawa do otrzymania spornego świadczenia. W ocenie Sądu powyższe sprawiało, że włożenie na powodów obowiązku zwrotu stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego jawiłoby się jako niesprawiedliwe, należało zatem odstąpić od obciążenia ich tymi kosztami.

Apelację od powyższego wyroku złożyli powodowie zaskarżając wyrok w części oddalającej powództwa, tj. w zakresie pkt 1 – 2 wyroku oraz w zakresie pkt 3 dot. kosztów w zakresie odmowy zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego na rzecz powodów.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1) naruszenie prawa materialnego tj. art. 245 ust. 2 ZUZP w zw. z art. 65 k.c. poprzez:

a) przyjęcie wykładni przepisu sprzecznej z wykładnią przyjętą przez osobę uprawnioną do reprezentacji pozwanego – Naczelnego Dyrektora M. K., a wyrażoną w trakcie obrad Sejmowej Komisji Infrastruktury na posiedzeniu w dniu 23 kwietnia 2014 r. słowami: „jest to art. 245 dający pracownikom (...) duże przywileje dotyczące odpraw. W przypadku jakiegokolwiek restrukturyzacji lub reorganizacji przedsiębiorstwa, pracownicy zatrudnieni w nim powyżej 10 lat mają prawo do 36-miesięcznej odprawy, pracownicy zatrudnieni powyżej 5 lat – do 24- miesięcznej a pracownicy zatrudnieni powyżsi 3 lat – do 12 miesięcznej odprawy” (dowód z dokumentu w postaci protokołu przebiegu posiedzenia Sejmowej Komisji Infrastruktury z dnia 23.04.14r.), a zatem przez osobę reprezentującą stronę ustalającą treść przepisów ZUZP,

b) zawężenie użytego w tym przepisie pojęcia restrukturyzacji wyłącznie do takiej restrukturyzacji, która odnosi się do stanowiska konkretnego pracownika tj. w przedmiotowej sprawie do restrukturyzacji czy reorganizacji działów, w którym powodowie wykonywali swoje obowiązki służbowe, co jest nieporozumieniem tak logicznym, jak i semantycznym podczas gdy w odniesieniu do „restrukturyzacji przedsiębiorstwa czy zakładu pracy” pojęcie

to ma szerokie znacznie obejmujące różne działania zmierzające do poprawy efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa, zasady doświadczenia życiowego i logiki pokazują, że niemal nigdy nie ogranicza się wyłącznie do restrukturyzacji czy reorganizacji, a w przedmiotowej sprawie nawet sam pozwany nie kwestionował że działania restrukturyzacyjne miały szerszy wymiar;

c) zawężenia pojęcia „rozwiązania umowy w wyniku zmian o których mowa w ust. 2' użytego w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r. jedynie do sytuacji, w której zmiany struktury czy organizacji przedsiębiorstwa powodują rozwiązanie umowy z przyczyn leżących po stronie wyłącznie pracodawcy, pomimo wyraźnego wyłączenia przez autorów zapisu art. 245 ZUZP z 1999 r. sytuacji przejęcia przedsiębiorstwa w trybie art. 23 (1) k.p. tj. zmiany nie powodującej pogorszenia warunków zatrudnienia (a contrario wszystkie inne nieujęte sytuacje związane z pogorszeniem warunków zatrudnienia wchodzą w zakres art. 245 ZUZP z 1999 r.)

2) naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 393 § 2 k.c. w zw. z art. 65 k.c., poprzez zaniechanie dokonania oceny wpływu zawartego przez pozwaną w dniu 30 kwietnia 2014 r. ze Związkiem Zawodowym (...) funkcjonującym w (...) umową, zgodnie z którą pozwany zobowiązał się wobec drugiej strony umowy tj. (...), że w razie nieprzyjęcia przez pracowników nowych warunków zatrudnienia wypłaci takim pracownikom odprawy, których wysokość określa art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r. (co może stanowić alternatywną podstawę roszczenia pozwu), a także w zakresie skutków braku skutecznego powiadomienia powodów o wygaśnięciu takiej umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej,

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

4. naruszenie przepisu prawa materialnego tj. art. 415 k.c. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji poczynienia wszelkich ustaleń pozwalających na jego zastosowanie, i przyjęciu w uzasadnieniu wyroku, że pozwany przekazywał pracownikom błędne informacje co jest czynem bezprawnym.

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

a) dokumentów w postaci:

- protokołu przebiegu posiedzenia Sejmowej Komisji Infrastruktury z dnia 23.04.14, r.,
- komunikatów intranetowych dyr. naczelnego (...) dot. zapewnień dot. wypłaty odpraw z art. 245 ZUZP z 1999 r.(...)
- Porozumienia z dnia 10 kwietnia 2014 r. pomiędzy (...) Organizacją Zakładową nr (...) a (...),
- Porozumienia 3 związków zawodowych z (...) z dnia 30.04.14 r. kończącego spór zbiorowy,
- Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejść Pracowniczych w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) - załącznik do Porozumienia kończącego spory Zbiorowe zawartego w dniu 30 kwietnia 2014 r.,
- komunikatu przedstawiciela związku zawodowego - (...) z dn. 05-05.14 r.
- Paktu Gwarancji Zatrudnienia z września 2014 r.,
- „Porozumienia kończącego spór zbiorowy Pakt Gwarancji Zatrudnienia" z dnia 12 września 2014 roku,
- „Porozumienie z dnia 30 września 2014 r. w sprawie zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem przez Pracodawcę w dniu 10 marca 2014 roku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy

dla pracowników (...) z dnia 6 września 1999 roku i zawarciem nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 roku"

- dokumentu zgodnego oświadczenia stron z października 2014 r. z udziałem (...) Organizacją Zakładową nr (...) a (...), w zakresie pominięcia przez Sąd wynikającej z tych dokumentów świadomości po stronie pozwanego, iż jakiegokolwiek pogorszenie warunków zatrudnienia pracownikom (...) skutkować powinno wypłatą odprawy z art. 245 ZUZP z 1999 r.,

b) zeznań świadków:

- E. P. — R., K. S. (3) — Z., P. J., M. G. i K. P. w zakresie uznania ich za wiarygodne z całości, w sytuacji:

- powtarzalnego i wielokrotnego zasłaniania się przez tych świadków niepamięcią jedynie w odniesieniu do znajomości warunków ZUZP z 1999 r. korzystniejszych niż ZUZP z 1999 r., przy jednoczesnej doskonałej znajomości wszystkich warunków niepogarszających sytuacji pracowników w ZUZP z 2014 r. i Paktu Gwarancji Zatrudnienia,

- braku bezpośredniej wiedzy tych świadków na temat intencji pracodawcy co do zakresu zwolnień pracowników (...) w ramach reorganizacji i restrukturyzacji (...) w latach 2014-2015, elementów planowanej restrukturyzacji i reorganizacji, w tym outsoursowania usług do podmiotów zewnętrznych,

- braku wiedzy tych świadków o intencjach twórców art. 245 ZUZP i sposobu jego wykładni,

- wzajemnej sprzeczności zeznań tych świadków,

- E. M., K. A., M. Ż., w zakresie:

- odmowy uznania ich wiarygodności ponad twierdzenie o kontynuowaniu przez pozwanego restrukturyzacji również w okresie II połowy 2014 r. i początku 2015 r.,

- uznania ich wiarygodności w zakresie niemożliwym do zweryfikowania tj. w zakresie „kontynuowania restrukturyzacji jako takiej”,

- zaprzeczenia przez tych świadków faktowi organizowania przez pracodawcę szkoleń dla kadry kierowniczej w zakresie rzekomego polecenia przekazywania podległym pracownikom informacji o niewypłacaniu przez (...) odprawy pracownikom, którzy nie przyjmą gorszych warunków zatrudnienia,

- zaprzeczania przez tych świadków faktowi informowania przez związek zawodowy funkcjonujące u pozwanego pracowników (...) o tym, że pracodawca nie będzie wypłacał odpraw z art. 245 ZUZP z 1999 r., co nie pozwala na prześledzenie toku myślenia Sądu I instancji i przyjętej przez Sąd definicji pojęcia „restrukturyzacji jako takiej”,

c) zeznań powodów K. S. (1) i J. G. (1) w zakresie odmowy uznania ich wiarygodności tylko z tego powodu, że „podnoszone były wyłącznie w celu wykazania, że u pozwanego pracodawcy nadal trwała restrukturyzacja, zatem spełnione były przesłanki do przyznania im odpraw” w sytuacji, gdy zebrany materiał dowodowy potwierdzał rzekomo inny stan (str. 10 uzasadnienia wyroku), który to osąd jest całkowicie pozbawiony rzeczowości i konkretności (Sąd poświęca temu dowodowi dokładnie 9 linijek tekstu pozbawionego jakichkolwiek kryteriów dokonanej oceny), a użyty w tej samej formie dowodziłby niewiarygodności zeznań świadków strony pozwanej,

6. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 227 k.p.c., art. 316 k.p.c., art. 328 k.p.c.

przez selektywne dobranie materiału dowodowego i całkowite pominięcie istotnych dla sprawy dowodów znajdujących się w aktach sprawy, w tym w szczególności:

- protokołu przebiegu posiedzenia Sejmowej Komisji Infrastruktury z dnia 23 kwietnia 2014 r. z udziałem Dyrektora Naczelnego pozwanego, zawierającym bezwplywową wypowiedź reprezentanta pozwanego dot. wykładni art. 245 ZUZP z 1999 r. zgodną z twierdzeniami i wywodami strony powodowej,
- materiałów prasowych, w których pozwany informował, na czym ma polegać proces restrukturyzacji;
- dokumentu Porozumienia zawartego pomiędzy (...), a (...) mającego charakter umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej,
- zeznań złożonych przez świadków zgłoszonych przez stronę powodową i samych powodów, skutkujące

7. błędem w ustaleniach faktycznych, polegającym na

a) przyjęciu, że wręczenie powodom wypowiedzeń zmieniających warunki płacy i pracy, nie było spowodowane restrukturyzacją czy też reorganizacją przedsiębiorstwa pozwanego, co sprzeczne jest ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami świadków oraz deklaracjami pozwanego i dokumentami (choćby treścią Paktu Gwarancji Zatrudnienia) znajdującymi się w aktach sprawy i co prowadzi do sztucznego i zupełnie nieracjonalnego rozdzielenia procesów toczących się w przedsiębiorstwie pozwanego w 2014 r., które zmierzały przede wszystkim do szeroko rozumianej racjonalizacji zatrudnienia (restrukturyzacji);

b) przyjęciu, że u pozwanego nie miała miejsca restrukturyzacja, która uprawniałaby powodów do odprawy, której dochodzą w niniejszym postępowaniu przy jednoczesnym stwierdzeniu, że „restrukturyzacja jako taka była prowadzona przez pracodawcę również w okresie drugiej połowy 2014 r. oraz na początku 2015r”;

c) przyjęciu, że odmowa przyjęcia gorszych warunków zatrudnienia przez powodów nastąpiła z przyczyn obciążających powodów, w sytuacji gdy każda z przyczyn wskazywanych przez Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia jako przesłanka odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia związana z sytuacją osobistą każdego z powodów nie wystąpiłaby, gdyby nie jednostronna decyzja pozwanego o wypowiedzeniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 1999 roku (dalej: „ZUZP z 1999 r.”) i pogorszeniu warunków pracy i płacy pracowników pozwanego (w tym powodów),

d) przyjęciu, iż regulacje nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 2014 r. (dalej: „ZUZP z 2014 r.” lub „nowy ZUZP”), nie pogarszały warunków pracy powodów w takim zakresie, który uniemożliwiłby kontynuowanie zatrudnienia, podczas gdy zapisy ZUZP z 2014 r. zmieniały w sposób istotny na niekorzyść powodów warunki pracy i płacy wynikające z treści ZUZP z 1999 r., w tym w szczególności poprzez:

- wyeliminowanie systemu czasu pracy z umowy o pracę (co doprowadziło do zmiany ustalanych od lat z wielomiesięcznym wyprzedzeniem grafików pracy powodów w sposób uniemożliwiający pogodzenie pracy w zmienionych przez pracodawcę warunkach z dotychczasowymi obowiązkami rodzinnymi czy innymi zawodowymi, szczególnie dla pracowników zatrudnionych jednocześnie u innych pracodawców),
- umożliwienie pozbawiania pracownika comiesięcznej premii która stanowiła wcześniej stały składnik wynagrodzenia wynoszący 10% wynagrodzenia (wprowadzenie braku konieczności uzyskania zgody organizacji związkowej na pozbawienie premii);
- pozbawienie pracowników gwarantowanego w ZUZP z 1999 r. obowiązkowego ubezpieczenia grupowego na życie finansowanego przez pracodawcę, w wysokości przewyższającej 400 zł miesięcznie;
- pozbawienie pracowników z którymi Przedsiębiorstwo Państwowe (...) (dalej: (...)) rozwiązał stosunek pracy w wyniku zwolnień grupowych, bezterminowego uprawnienia do pierwszeństwa zatrudnienia w (...) w ramach późniejszych rekrutacji pracowników bezterminowy obowiązek zatrudnienia pracowników,;
- pozbawienie pracowników (...) dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, który otrzymywali również powodowie (powód G. w wysokości ok 200 zł miesięcznie),

- zlikwidowano obowiązek po stronie pracodawcy dokonania tzw. przeglądu stanowisk (czyli poszukiwania innego stanowiska pracy dla pracownika w ramach wewnętrznych struktur pozwanego przed jego ostatecznym zwolnieniem) oraz wypłaty odpraw wynikających z art. 245 ZUZP z 1999 r.

- zlikwidowanie dodatku pieniężnego (...), a tym samym pozbawienie powoda G. kwoty ok. 250 zł miesięcznie,

- zmianie uległy terminy wypłaty wynagrodzenia na niekorzyść pracowników;

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

e) uznanie, „iż dokonane niemal wszystkim pracownikom („masowe”) wypowiedzenia zmieniające z powodu rozwiązania układu zbiorowego pracy, mogą być uznane za restrukturyzację 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”, czyli przyjęcie, iż konieczna jest masowość rozwiązania większości stosunków pracy z pracownikami, pomijając w swych ustaleniach fakt, iż:

- pozwany przeprowadził w maju/czerwcu 2014 r. Program Dobrowolnych Odejść (dalej: „PDO”), dzięki któremu samodzielnie regulował proces restrukturyzacji zatrudnienia, celowo uchylając się od konsekwencji związanych z masowym odejściem pracowników w wyniku wypowiedzeń zmieniających i odmawiając z pełną świadomością przystąpienia do PDO blisko 300 pracownikom, co do których uzyskał pełną świadomość braku ich zgody na pogorszenie warunków ich zatrudnienia,

f) uznanie, że wręczenie wypowiedzeń zmieniających powodom pozostawało bez jakiegokolwiek związku z wprowadzoną w życie reorganizacją w przedsiębiorstwie pozwanego i stwierdzenie, że pomiędzy 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 Pododdział Patrolowo-Ochrony, (...) oraz (...) nadal funkcjonowały, podczas gdy z materiału dowodowego wynika iż, z końcem czerwca 2014 r. z pozwanego przedsiębiorstwa odeszło niemal 1000 pracowników, co musiało pociągnąć za sobą dalszy proces zmian struktur organizacyjnych;

g) pominięciu w swych wywodach faktu, iż odejście w ramach PDO z końcem czerwca 2014 r. prawie 50 % załogi (...) zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego musiało mieć i miało bezpośredni wpływ na faktyczne zwiększenie ilości obowiązków służbowych powodów, co odbyło się nie tylko bez jakiegokolwiek dodatkowej gratyfikacji finansowej dla nich, ale dodatkowo przy próbie znaczącego zmniejszenia świadczeń po stronie pracodawcy w związku z wypowiedzeniem zmieniającym,

h) Uznanie, że Program Dobrowolnych Odejść według intencji pracodawcy skierowany był przede wszystkim do pracowników administracji, z założenia nie obejmował pracowników obszaru operacyjnego, w sytuacji, gdy z komunikatu pracodawcy z dnia 5 maja 2014 r. wynika, że jest skierowany do „wszystkich pracowników (...),” a działania pracodawcy polegające na wyrażaniu masowych zgód na odejście w ramach PDO pracowników z działów tzw. operacyjnych przeczą tak deklarowanym intencjom,

i) bezpodstawne uznanie, iż „pracodawca osiągnął zamierzony poziom redukcji zatrudnienia w wyniku Programu Dobrowolnych Odejść, w związku z czym nie planował rozwiązywania stosunków pracy z kolejnymi pracownikami (...) i po przeprowadzeniu PDO pracodawca nie rozwiązywał już stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (strona 8 uzasadnienia) w sytuacji, gdy relacje strony pozwanej i świadków powołanych przez stronę pozwaną są w tym zakresie sprzeczne:

- treścią dowodów w postaci zeznań wszystkich świadków powołanych przez stronę pozwaną którzy potwierdzili, że nie widzieli nigdy raportu z audytu, z którego miał wynikać określony poziom redukcji zatrudnienia
- z treścią świadectw w pracy powodów, w których pozwany przyznał, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy,
- w komunikacie z dnia 27.06.14 r. pracodawca mówił o odejściu około 500 pracowników w wyniku PDO podczas gdy faktycznie w wyniku PDO decyzją pracodawcy z tego samego okresu odeszło niemal 1000 pracowników;
- z ustaleniami Sądu w innym miejscu uzasadnienia wyroku, gdzie stwierdza, iż argumentem przemawiającym o braku zamiaru po stronie pracodawcy doprowadzenia do rozwiązania stosunku pracy z pracownikami po 1 lipca 2014 r. jest fakt, iż nie wprowadził kolejnych zmian organizacyjnych dotyczących struktur w ramach których zatrudnieni byli powodowie, a jednocześnie powołuje się na zeznania świadków wskazujących na likwidację (wszystkich poza jednym) etatów Biura (...) pod koniec 2014 r. pomimo utrzymania Biura (...) w strukturze organizacyjnej (...) i outsourcowania usług prawnych do podmiotów zewnętrznych (co wskazuje wyraźnie wbrew twierdzeniom Sądu I instancji, że utrzymanie komórki organizacyjnej w strukturze pracodawcy nie było jednoznaczne z zamiarem utrzymywania stanu etatowego takiej jednostki),
- w swoich zeznaniach przyznają że wiedzę o audycie i jego wnioskach czerpali z relacji pracodawcy, przerost zatrudnienia w (...) wskazują w innych wartościach – 300-1100 osób itd., a zamiarów pracodawcy w tym zakresie nie znali.

Wskazując na powyższe zarzuty powodowie wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo i zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów dochodzonej kwoty wraz odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu, w tym o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i opłaty skarbowej za pełnomocnictwo oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

***apelacja jest nieuzasadniona.***

Wyrok Sądu pierwszej instancji należy uznać za prawidłowy, stanowiący wynik prawidłowej analizy materiału dowodowego oraz właściwej wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego mających zastosowanie w sprawie. Sąd odwoławczy w całości podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji przyjmując je za podstawę swojego rozstrzygnięcia. Jednocześnie Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W okolicznościach niniejszej sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki zaskarżenia mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy ma na uwadze z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Rozważając w pierwszej kolejności podniesiony przez powodów zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. Sąd Okręgowy miał na uwadze zasadę, zgodnie z którą zarzuty naruszenia prawa procesowego związane z ustaleniem stanu faktycznego powinny być rozważone przed zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego tak, by stosowanie tych ostatnich norm miało miejsce w stosunku do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego. W orzecznictwie zasadnie wskazano bowiem, że nie jest możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego (dokonanie prawidłowej subsumpcji) bez ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 7 sierpnia 1997 r., I CKN 261/97, niepublikowany; 26 czerwca 2001 r., III CKN 400/00, LEX nr 52360; 9 grudnia 2004 r., I UK 119/04; 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10, LEX nr 1001283; 4 kwietnia 2013 r., II PK 237/12; 19 lutego 2014 r., II PK 130/13)

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 i 2 k.p.c. jest nieuzasadniony.



Przepis ten ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655). Jak wskazał Sąd Najwyższy postawienie zarzutu naruszenia tego przepisu nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000, nr 7-8, poz. 139, oraz wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04, niepubl.).

Strona skarżąca - chcąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez sąd - powinna wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej przez sąd oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy też bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych, aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia. Powodowie w swoich apelacjach podnosząc zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. powyższemu nie sprostali, ograniczając się do polemiki z niewadliwymi ustaleniami Sądu Rejonowego.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Zwrócić należy uwagę, że w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, zostali przesłuchani liczni świadkowie oraz powodowie. Sąd I instancji wyczerpująco w uzasadnieniu wypowiedział się co do przyczyn, dla których obdarzył wiarygodnością dowody przedstawione przez strony, w tym zeznania świadków oraz powodów, a Sąd Okręgowy nie znajduje podstaw do uznania, że przy tej ocenie została przekroczona granica swobodnej oceny dowodów. Przepis ten zawiera nakaz - nie doznający wyjątku, aby wyrażona ocena w aspekcie wiarygodności dokonana była na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie oraz uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu. Wyraz tej oceny Sądu Rejonowego znalazł się w motywach wyroku, które odpowiada wymogom art. 328 § 2 k.p.c. i zawierają obligatoryjne składowe wskazane w powyższym przepisie.

Wbrew odmiennie ocenianej apelujących Sąd I instancji nie dopuścił się błędu w ustaleniach faktycznych. Strona pozwana zarzuca Sądowi I instancji wadliwe przyjęcie, że wręczenie powodom wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy nie było spowodowane restrukturyzacją czy też reorganizacją przedsiębiorstwa pozwanego. W ocenie strony powodowej pozostaje to w sprzeczności z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika natomiast, że pracodawca przekazywał pracownikom komunikaty, iż osobom, które odmówią przyjęcia nowych warunków zatrudnienia nie będą przysługiwać odprawy z art. 245 ZUZP z 1999 r..

Należy wyraźnie zaakcentować, że z materiału dowodowego wynika, że pozwany pracodawca zakończył restrukturyzację 30 czerwca 2014 r., wtedy zakończeniu uległ Program Dobrowolnych Odejść Pracowniczych (dalej: „PDO”), a (...) osiągnął swój cel w postaci restrukturyzacji przedsiębiorstwa (co wynikało z faktu zakończenia powyższego programu). Materiał dowodowy wskazuje, że konsekwencją zakończenia restrukturyzacji było wprowadzenie, Zarządzeniem Naczelnego Dyrektora (...) nr (...) z 12 czerwca 2014 r. nowej struktury organizacyjnej. Zmiany organizacyjne w tym zakresie pozwoliły pracownikom pozostającym w (...) przypisać miejsce, po dokonanej redukcji zatrudnienia, gdyż wynikało z niego w jakich komórkach organizacyjnych znajdują

się poszczególni pracownicy. Powyższe potwierdzają również ustalenia kończącego spór zbiorowy Pakt Gwarancji Zatrudnienia (k. 160 – 166), w którym zapewniono, że przewidziano gwarancję pracowników do 30 września 2017 r., obejmującą również powodów (wcześniej odmówiono powodom zgody na skorzystanie z PDO z uwagi na fakt, iż te stanowiska nie podlegały redukcji).

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 stosunku do powodów. Prawdą jest, że pozwany po tym okresie wprowadził 12 września 2014 r. nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (k. 197 – 234 a.s.), w związku z czym konieczne stało się wręczenie pracownikom wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy. Nie ulega jednakże wątpliwości, że pracodawca miał na celu pozostawienie zatrudnionych pracowników, jednakże na zmienionych warunkach zatrudnienia. Powstała konieczność dostosowania warunków zatrudnienia do nowych regulacji obowiązujących u pracodawcy. Było to skutkiem uzgodnień dokonanych z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi (vide pismo zatytułowane „Zgodne oświadczenie” k. 177 – 178) .

Wskazać należy, że komunikaty pozwanego bądź oświadczenia dotyczące przysługiwania odprawy z art. 245 ZUZP z 1999 r. kierowane przed 1 lipca 2014 r. (czy też przed 30 czerwca 2014 r. w zależności od przyjętej daty zakończenia restrukturyzacji, odnosiły się do pracowników w odmiernej sytuacji faktycznej, aniżeli powodowie. Były one składane bowiem w czasie wciąż trwającej, jeszcze w pierwszej połowie 2014 r., a więc przed osiągnięciem docelowego poziomu zatrudnienia na podstawie Programu Dobrowolnych Odejść, restrukturyzacji. Komunikaty te wydawane były jeszcze w sytuacji, gdy pracodawca nie miał wiedzy o tym, że PDO zostanie wprowadzony i zakładał, że konieczne będzie składanie pracownikom wypowiedzeń definitywnych w związku z zakładaną restrukturyzacją (likwidowaniem stanowisk pracy) na określonym poziomie, który to poziom został jednakże osiągnięty w związku z przystąpieniem pracowników do PDO. Sytuacja faktyczna zmieniła się w wyniku zakończenia Programu Dobrowolnych Odejść, kiedy to pozwane Przedsiębiorstwo zakończyło restrukturyzację ponieważ osiągnęło zakładany poziom redukcji zatrudnienia. Po tej dacie, pracodawca nie informował pracowników, że w przypadku nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy będzie im przysługiwać odprawa z art. 245 ZUZP. Pozwany wydał w tym zakresie oficjalny i jednoznaczny komunikat, w którym poinformował pracowników, że tym, którzy tych warunków nie przyjmą, nie będzie przysługiwała odprawa z art. 245 ZUZP z 1999 r. Znalazło to potwierdzenie chociażby w przedłożonym do akt sprawy komunikacie z 26 listopada 2014 r. skierowanym do pracowników (k. 175, za k. 178 błędna numeracja I tom, k. 357). Stosownie do jego treści pracownicy pozwanego zostali poinformowani, że w przypadku nie przyjęcia wypowiedzeń zmieniających nie będzie przysługiwało im prawo do odprawy na podstawie art. 245 ZUZP z 6 września 1999 r. Powyższe ustalenia potwierdzają również zeznania świadków P. J. (k. 365 – 374), K. Z. (k. 430 – 439 E. R. (k. 381 – 393,)), K. P. (k. 430 – 431) oraz M. G. (k. 375 – 381, 395 - 397).

Jak zasadnie wywiódł Sąd I instancji, z dokumentu zatytułowanego „Zgodne oświadczenie stron” z 17 października 2014 r., złożonego przez pozwanego oraz partnera społecznego (...), wynika, że pracodawca miał zapewnić pracownikom pozostającym w zatrudnieniu satysfakcjonujące gwarancje zatrudnienia, w związku z czym porozumienie z 10 kwietnia 2014 r. w przedmiocie praw pracowników do odpraw pieniężnych stało się bezprzedmiotowe. Ponadto z zeznań złożonych przez powyższych świadków wynika, iż kwestia odpraw była szeroko komunikowana pracownikom pozwanego pracodawcy i była przedmiotem zainteresowania całej załogi.

W wyniku przedmiotowych okoliczności nie sposób uznać, w świetle zasad doświadczenia życiowego i logiki, że powodowie nie interesowali się kwestią przysługiwania im odprawy z art. 245 ZUZP z 1999 r. i nie mieli wiedzy o tym czy odprawy takie będą im przysługiwały.

Powyższe wskazuje, że ustalenia Sądu I instancji i wyciągnięte z niego wnioski zostały poczynione w wyniku prawidłowej oceny zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego. W konsekwencji powyższego za uzasadnione i prawidłowe uznać należy ustalenie przez Sąd I instancji, że wręczenie powodom wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy, nie było spowodowane restrukturyzacją czy też reorganizacją przedsiębiorstwa pozwanego.

A. zarzucili Sądowi I instancji ustalenie, w sposób nieprawidłowy i sprzeczny z zasadami logiki, iż u pozwanego nie miała miejsca restrukturyzacja, która uprawniałaby powodów do odprawy, której dochodzą w niniejszym postępowaniu. Podnosząc powyższe skarżący wskazują jednocześnie na stanowisko Sądu I instancji w którym stwierdza, że „zdaniem Sądu istotnie restrukturyzacja jako taka była prowadzona przez pracodawcę również w okresie drugiej połowy 2014 r. oraz na początku 2015 r.”.

Powoływany przez powodów cytat orzeczenia Sądu Rejonowego został wyrwany z kontekstu. Zapoznanie się z całością sformułowanej w uzasadnieniu tezy Sądu Rejonowego zakreśla rzeczywisty kontekst stanowiska i pokazuje, iż w rzeczywistości w rozumowaniu Sądu nie ma sprzeczności. Z treści uzasadnienia wynika, że „(...) zdaniem Sądu istotnie restrukturyzacja jako taka była prowadzona przez pracodawcę również w okresie drugiej połowy 2014 roku oraz na początku 2015 roku. Podkreślenia wymaga jednak, iż 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 jednostek organizacyjnych, w których pracowali powodowie, brak jest bowiem jakiegokolwiek materiału dowodowego potwierdzającego taką tezę”. Sąd I instancji dokonał zatem wyraźnego rozróżnienia restrukturyzacji zakończonej wraz z zakończeniem PDO 30 czerwca 2014 r., a restrukturyzacją, która miała miejsce w obszarze jednego biura i nie dotyczyła powodów. Forsowane przez apelację stanowisko o rzekomej sprzeczności rozumowania Sądu I instancji, jest więc bezzasadne.

Powodowie podnieśli również, że Sąd I instancji w sposób nieprawidłowy przyjął, iż odmowa przyjęcia zmienionych warunków pracy i płacy przez powodów nastąpiła z przyczyn obciążających powodów, podczas gdy odmowa nie miałaby miejsca, gdyby nie jednostronna decyzja pozwanego o wypowiedzeniu ZUZP z 1999 r. i pogorszenie warunków pracy pracowników. Zarzut ten nie może się ostać.

To nie same działania pracodawcy stanowiły podstawę odmowy przyjęcia przez powodów nowych warunków zatrudnienia, lecz przyczyny o charakterze osobistym, na które powodowie wskazywali w toku postępowania przed Sądem I instancji. Oczywiście nie ulega również wątpliwości, że gdyby nie decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy tego rodzaju decyzje nie byłyby podjęte. Zaznaczyć należy, że powodowie odmówili przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, znając już stanowisko pozwanego, zgodnie z którym odprawy pieniężne z art. 245 ZUZP z 1999 r. nie zostaną im wypłacone, gdyż oświadczenia J. G. (1) i K. S. (4) nastąpiły po wydaniu przez pozwanego pracodawcę komunikatu z listopada 2014 r. (tj. odpowiednio 11 grudnia 2014 r., 12 grudnia 2014 r.).

Brak jest również podstaw do uwzględnienia zarzutu braku ustalenia, jakoby regulacje nowego ZUZP pogarszały warunki zatrudnienia powodów w takim zakresie, który uniemożliwiałby im kontynuowanie zatrudnienia.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 12 września 2014 roku nie pogarszał istotnych warunków zatrudnienia wynikających z umowy o pracę powodów, w szczególności nie zmieniał wymiaru czasu pracy, nie zmieniał stanowiska pracy, nie zmieniał miejsca pracy oraz nie obniżał wynagrodzenia zasadniczego powodów, ani nie pozbawiał większości tych świadczeń, które wynikały z poprzedniego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 roku. Zauważyć bowiem należy, że nowoprzyjęty ZUZP w zdecydowanej części w zakresie warunków wynagradzania pozostał bez zmian względem poprzedniego – tj. prawo do premii roszczeniowej, dodatki do wynagrodzenia, dodatkowe świadczenia (w tym nagroda jubileuszowa oraz nagroda roczna będące korzystniejszymi regulacjami).

Nowe warunki ZUZP pozbawiały przede wszystkim pracowników prawa do odprawy z art. 245 ZUZP. Nie oznacza to jednakże, że zmiana ta była dla pracowników odczuwalna, w szczególności, że jej przyznanie było ograniczone do enumeratywnie wymienionych przypadków.

Sąd odwoławczy nie stwierdził ponadto, aby wymienione przez apelujących zmiany miały istotny wpływ na sytuację pracowniczą. W pierwszej kolejności nie doszło do „wyeliminowania systemu czasu pracy z nowego ZUZP”, gdyż i poprzedni Zakładowy Układ Zbiorowy odsyłał do Regulaminu Pracy, co wynika z cytowanego w uzasadnieniu apelacji art. 13 ust. 1 ZUZP z 1999 r. (k. 605).

Nie sposób za niekorzystne uznać także wyeliminowanie konieczności uzyskania zgody organizacji związkowej na pozbawienie premii w zakresie sposobu umożliwiającego pozbawienie pracownika comiesięcznej premii. Wskazać bowiem należy, że konieczność uzyskania zgody organizacji związkowej na pozbawienie pracownika premii nie gwarantowało tego, że jeżeli ktoś dopuścił się przewinienia wskazanego w ZUZP z 1999 r. to i tak nie będzie pozbawiony premii. Wyjście z założenia, że organizacja związkowa uchroniłaby pracownika od uzasadnionego pozbawienia premii jest co najmniej deklaratywne (nie wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego i stanowi wyłącznie twierdzenie strony). Nie sposób również uznać, aby zmiana terminów wypłaty wynagrodzenia była dla pracowników sama w sobie zmianą niekorzystną, w szczególności, że jak trafnie zauważył pozwany poprzedził on zmianę warunków wypłaty uprzednim terminem przejściowym. Zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynikało bowiem, aby zmiana ta w jakikolwiek sposób wpływała negatywnie na ocenę możliwości dalszego zatrudnienia przez pracowników. Bez znaczenia pozostaje wyeliminowanie bezterminowego obowiązku zatrudniania pracowników, z którymi (...) rozwiązał stosunek pracy w wyniku zwolnień grupowych. Obowiązek ten wynika bowiem z art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i o ile jest on ograniczony czasowo, to nie sposób uznać, że jest na tyle negatywny. Analogicznie brak jest podstaw do negatywnej oceny zlikwidowanego dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, w którego miejsce został wprowadzony odpowiedni dodatek zadaniowy. Oczywiście ocena ta nie wyklucza, konieczności wprowadzenia powyższych zmian poprzez wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Odnosząc się do zarzutów strony powodowej, jakoby Sąd I instancji nie dokonał należytej analizy zmienianych warunków pracy, uznać należy, że jest ona bezzasadna. Sąd I instancji dostrzegł bowiem w jakim zakresie nowo wprowadzony ZUZP różni się od poprzedniego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (uzasadnienie k. 579 - 580). Oczywiście rozwiązania te, o ile mniej korzystne w rozumieniu ogólnym, to w ocenie Sądu odwoławczego nie stanowiły warunków, na które pracownicy nie mogli przystać. A tylko warunki znacznie odbiegające od dotychczasowych czy li warunki obiektywnie nie do zaakceptowania mogą stanowić podstawę uzasadnionej odmowy statuującej przyczynę po stronie pracodawcy.

Jak trafnie uznał bowiem Sąd I instancji konieczność dostosowania umów o pracę do treści nowego ZUZP była jedyną przyczyną złożenia powodom wypowiedzeń umów o pracę. Celem pracodawcy nie było rozwiązanie umowy o pracę z powodami dlatego też odmówił im uprzednio rozwiązania umowy w ramach programu PDO. J. G. (1) miał być zatrudniony na stanowisku wartownika – konwojenta za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4002 zł brutto według 6 kategorii zaszeregowania. K. S. (4) miał zajmować stanowisko lekarza za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3941 zł brutto według 13 kategorii zaszeregowania, nadal na pół etatu. Nie ulega również wątpliwości, że nowe regulacje ZUZP nie pogarszały warunków pracy powodów w takim zakresie który uniemożliwiałby kontynuowanie zatrudnienia. Niezmienione miały pozostać zarówno stanowiska pracy powodów, jak i ich wynagrodzenia 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 funkcyjne. Na mocy nowego ZUZP system czasu pracy przestał stanowić element umowy o pracę. Ponadto w jego treści nie uwzględniono odpowiednika art. 245 z ZUZP z 1999 r. przewidującego dodatkowe odprawy pieniężne. Powyższe ustalenia Sądu I instancji korespondują z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym tj. ZUZP z 1999 r., ZUZP z 12 września 2014 r., zeznania P. J. oraz K. P..

W ocenie Sądu Okręgowego nie zasługuje również na uwzględnienie twierdzenie apelacji jakoby Sąd I instancji błędnie uznał, iż konieczna jest masowość rozwiązania większości stosunków pracy z pracownikami. Wbrew twierdzeniom skarżących Sąd I instancji nie pominął w swych ustaleniach przeprowadzenia PDO. Zebrany w sprawie materiał nie wykazał natomiast aby wprowadzenie i przeprowadzenie PDO było celowym uchyleniem się przez pozwanego od konsekwencji związanych z masowym odejściem pracowników w wyniku wypowiedzeń zmieniających i odmawiając z pełną świadomością przystąpienia do PDO blisko 300 pracownikom, co do których uzyskał pełną świadomość braku ich zgody na pogorszenie warunków ich zatrudnienia. Zarzut ten jest więc oczywiście chybiony, w szczególności, że regulamin Programu Dobrowolnych Odejsć Pracowniczych w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) stanowił wynik

porozumienia kończącego spór zbiorowy (vide porozumienie k. 93-96, regulamin PDO k. 97 - 101., korespondencja e – mail k. 105 – 106.). Zwolnienia dokonywane w ramach programu dobrowolnych odejść były niewątpliwie dokonywane z przyczyn nie dotyczących pracowników – to bowiem pracodawca dążył do redukcji zatrudnienia, realizując swoje zamiary w zakresie kształtowania stanu zatrudnienia. Wniosek o wyrażenie zgody na odejście w ramach PDO był dobrowolny, a wyrażenie zgody przez pracodawcę na rozwiązanie umowy o pracę w ramach PDO miało charakter uznaniowy (vide regulamin PDO), gdyż żadna sytuacja faktyczna nie obligowała do uwzględnienia złożonych przez pracowników (powodów) wniosków.

Ponadto większość kadry pracowniczej pozwanego przyjęła wypowiedzenia zmieniające bądź zgodziła się na zmianę warunków pracy w drodze porozumienia stron w związku ze zmianą ZUZP. Okoliczności te doprowadziły Sąd I instancji do słusznej konstatacji, że warunki zaproponowane przez pracodawcę nie pogarszały warunków zatrudnienia w stopniu w którym pracodawca mógł wiedzieć, albo zakładać, że warunki te nie zostaną przez nich przyjęte.

Wbrew twierdzeniom skarżących definicja restrukturyzacji przyjęta przez Sąd I instancji jest zgodna z definicją wyroku Sądu Najwyższego z 27 maja 2014 r. (II PK 236/13). Oczywiście poprzedzając analizę stanu faktycznego pod względem definicji restrukturyzacji przyjętej przez Sąd Najwyższy w powołanym judykacie, Sąd I instancji poczynił również ustalenia oparte na indywidualnej ocenie sytuacji powodów w odniesieniu do ich komórek organizacyjnych. Tym samym odwołując się do treści wyroku Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy dokonał dodatkowej analizy sytuacji powodów, nie uchybiając swoim poprzednim ustaleniom. Stosownie do zaprezentowanego w 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 &lt;wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa&gt;”. Przyjmując powyższą definicję Sąd I instancji zasadnie wskazał, że w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy nie wystąpiła sytuacja, w której powodowie nie wiedzieliby, jak będą kształtować się ich warunki zatrudnienia po wejściu w życie ZUZP z września 2014 roku. Mieli oni bowiem realną możliwość oceny proponowanych im nowych warunków zatrudnienia, gdyż wynikały one z dokumentu nowego ZUZP z dnia 12 września 2014 r., który został przedstawiony pracownikom. W toku procesu Sąd ustalił, że nowe regulacje ZUZP nie pogarszały warunków pracy powodów w takim zakresie, który uniemożliwiłby kontynuowanie zatrudnienia.

Jak zasadnie wskazuje natomiast pozwany możliwość zapoznania się z warunkami, które będą obowiązywały po upływie okresu wypowiedzenia, a także skutki w postaci odejścia ponad połowy załogi w ramach PDO 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., vide Pakt Gwarancji Zatrudnienia kończący spór zbiorowy, a przyjęcie nowego ZUZP poprzedzało porozumienie z 30 września 2014 r. w tym zakresie (k. 115 – 122).

Sąd Okręgowy nie podziela również oceny skarżących jakoby Sąd I instancji błędnie uznał, że wręczenie wypowiedzeń zmieniających powodom pozostawało bez jakiegokolwiek związku z wprowadzoną w życie reorganizacją. Nie sposób również przyjąć, że wadliwym jest ustalenie, że w okresie pomiędzy 1 lipca 2014 r. a 1 stycznia 2015 r. struktura organizacyjna pracodawcy w zakresie odnoszącym się do powodów nie uległa zmianie. Wskazać bowiem należy, że okoliczności tych nie podważają fakty odejścia niemal 1000 pracowników pozwanego z końcem czerwca 2014 r.. Za niepoparte w materiale dowodowym należy uznać stanowisko prezentowane przez powodów, iż powyższe musiało pociągnąć za sobą dalszy proces zmian. Oczywiście odejście takiej ilości pracowników ostatecznie prowadziło do zmian organizacyjnych (uchwalonych Zarządzeniem Naczelnego Dyrektora (...) nr (...) z 12 czerwca 2014 r.). W przypadku każdego z powodów na moment wypowiedzenia zmieniającego poprzednie ZUZP nie było zmian organizacyjnych wpływających na poszczególne działy. Jednostki organizacyjne, w których zatrudnieni byli powodowie nie zostały zlikwidowane, zmianie uległo nazewnictwo poszczególnych komórek i schemat organizacyjny (...).

Bez doniosłości prawnej pozostają zarzuty podnoszone przez stronę apelującą w zakresie ustalenia, że Program Dobrowolnych Odejsć według intencji pozwanego skierowany był przede wszystkim do pracowników administracji, z założenia nie obejmował pracowników obszaru operacyjnego. Pozostają bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, gdyż dotyczy ona bowiem dobrowolnych odejsć w ramach PDO, który to Program zakończył się 30 czerwca 2014 r., a nie okresu późniejszego, którego dotyczy niniejsze postępowanie i roszczenia powodów.

Strona powodowa zarzuciła również Sądowi I instancji, iż nieprawidłowo uznał, że pozwany osiągnął zamierzony poziom redukcji zatrudnienia w wyniku PDO, albowiem w ocenie strony powodowej relacje strony pozwanej i świadków są w tym zakresie sprzeczne. Zeznania świadków co do planów pracodawcy nie mają znaczenia, albowiem świadkowie mogli nie posiadać pełnego i szczegółowego rozeznania odnośnie tych danych. To, że początkowo planowano, że restrukturyzacja miała objąć ok. 500 pracowników nie ma znaczenia, albowiem znaczenie miał fakt, kiedy to w ocenie pracodawcy rzeczywiście ten cel został osiągnięty (co też skutkowało zakończeniem PDO). Po przeprowadzeniu restrukturyzacji w ramach PDO, co słusznie zauważył Sąd I instancji, pracodawca nie rozwiązywał już stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zeznania P. J., K. Z., E. R., K. P., M. G.).

Oczywiście od powyższego miał również miejsce wyjątek w styczniu 2015 r. W tym czasie miała miejsce jeszcze jedna zmiana organizacyjna polegająca na likwidacji biura prawnego. Wskazać jednakże należy, że zwalniani wówczas pracownicy otrzymali odprawy określone w art. 245 ZUZP z 1999 r., ponieważ ich stanowiska pracy były likwidowane w ramach restrukturyzacji. Wskazać również należy, że wyrażenie zgody przez pracodawcę na odejście większej liczby pracowników w ramach PDO nie może być poczytywane jako plan pracodawcy. Należy bowiem zwrócić uwagę, że pozwany nie pozwolił na odejście wszystkim pracownikom, w tym w szczególności osobom które miały fundamentalne znaczenie dla zachowania ciągłości funkcjonowania zakładu pracy.

Informacje i komunikaty przekazywane przez pracodawcę odnoszące się do przysługiwania odpraw z art. 245 ZUZP różniły się w zależności od tego w którym z okresów występowały, ostatecznie jednak stanowisko pracodawcy było jasno komunikowane załodze, w sposób przyjęty u pracodawcy.

Sąd Okręgowy nie podziela również zarzutu naruszenia art. 227 k.p.c., art. 316 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. Strona powodowa bezzasadnie zarzuca Sądowi selektywne dobranie materiału dowodowego i całkowite pominięcie istotnych dla sprawy dowodów znajdujących się w aktach sprawy. Sąd I instancji wskazał, że zgromadzony materiał dowodowy, zarówno z dokumentów, jak i z zeznań przesłuchanych świadków wskazuje, iż restrukturyzacja zatrudnienia została zakończona wraz z zakończeniem PDO. Powoduje to, iż zeznania powodów w tym zakresie nie mogły zostać uznane za wiarygodne i stanowić podstawy ustaleń stanu faktycznego. Z tych też względów Sąd I instancji był uprawniony do uznania zeznań powodów w tym zakresie za niewiarygodne, jako sprzeczne z wiarygodnym materiałem dowodowym. Przeprowadzona ocena dowodu z protokołu z przebiegu posiedzenia Sejmowej Komisji Infrastruktury z 23 kwietnia 2014 r. z udziałem Dyrektora Naczelnego pozwanego, nie ma znaczenia dla dochodzonych przez powodów odpraw. Stanowisko to zostało bowiem zajęte bezpośrednio po wypowiedzeniu starego ZUZP, kiedy to pracodawca zakładał przeprowadzenie restrukturyzacji zakładu pracy poprzez likwidację ok. 800 miejsc pracy. Jednocześnie pracodawca nie zakładał, że wypowiedziany ZUZP zostanie zastąpiony nowym zakładowym układem zbiorowym pracy, a także, że w (...) zostanie wprowadzony Program Dobrowolnych Odejsć, z którego skorzysta ponad 900 pracowników.

Strona powodowa zarzuciła Sądowi I instancji naruszenie art. 245 ust. 2 ZUZP w zw. z art. 65 k.c., poprzez przyjęcie wykładni przepisu sprzecznej z wykładnią przyjętą przez osobę uprawnioną do reprezentacji pozwanego - Naczelnego Dyrektora M. K. wyrażoną w trakcie obrad Sejmowej Komisji Infrastruktury na posiedzeniu w dniu 23 kwietnia 2014 r. Zarzut ten jest bezzasadny.

Wskazać należy na zaliczenie do źródeł prawa pracy układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów wywiera skutki w sferze wykładni postanowień tych aktów. Przyjmuje się, że w przypadku powyższych aktów prawa pracy należy stosować reguły wykładni prawa. Powyższe stanowisko potwierdził Sąd Najwyższy stwierdzając, że porozumienie zbiorowe zaliczone do prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) jest aktem normatywnym, a nie czynnością prawną, i nie ma podstaw, aby stosować do niego w sposób bezpośredni zasady wykładni oświadczeń

woli stron czynności prawnej (art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Oczywiście nie wyłącza to możliwości interpretowania przepisów takiego porozumienia za pomocą innych niż językowa metod wykładni (wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2009 r., II PK 137/09, MoPr 2010, Nr 7, s. 368).

Odwołanie się do zamiaru i zgodnej woli stron porozumienia zbiorowego możliwe jest jednak tylko w takich kategoriach, w jakich przy wykładni przepisów prawa uzasadnione jest odwołanie się do "woli racjonalnego ustawodawcy" (co powinno nastąpić dopiero po uwzględnieniu innych metod wykładni, vide wyrok Sądu Najwyższego z 22 maja 2012 r., II PK 201/11, Gazeta Prawna 2012, Nr 2).

Przedstawiona przez Sąd I instancji wykładnia jest zgodna z lege artis wykładni aktów normatywnych. Sąd prawidłowo, uznał, że do realizacji dyspozycji art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. dochodzi przy spełnieniu kumulatywnie dwóch przesłanek – którymi są zaistnienie szczególnego przypadku (restrukturyzacji bądź reorganizacji) przyczyn rozwiązania stosunku pracy oraz sam fakt dokonania 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.

Istotą sprawy pozostawało odniesienie restrukturyzacji czy też reorganizacji do sytuacji prawnej powodów występujących w niniejszej sprawie, a nie przedsiębiorstwa jako całości. Skutkiem takich decyzji powinno być zwolnienie pracownika, co też wynika wprost z przesłanek dodatkowej odprawy pieniężnej wskazanych w przepisie ZUZP. 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 lekarza, pielęgniarki, wartownika – konwojenta i operatora ds. systemu przesyłu bagażu, a także, że czynności te pozostawały w jakimkolwiek związku z przeprowadzanymi pomiędzy 1 lipca 2014 r. a 1 stycznia 2015 r. zmianami struktur organizacyjnych. W nowej strukturze pracodawcy przewidziano Pododdział Patroloowo – Ochronny, w którym prace świadczył powód J. G. (1), a także Służbę (...) Lotniskowego oraz (...), w której niezbędne było dalsze zatrudnianie lekarzy i pielęgniarek. W (...) nadal istnieją stanowiska wartownika – konwojenta oraz stanowiska medyczne. Utrzymywanie stanowisk lekarza jest w przypadku pozwanego obligatoryjne. Nie wypowiedziano umowy o pracę również pracownikom (...) bowiem ich zakres obowiązków się nie zmienił, zaś (...) przejął obowiązki, które na (...) uprzednio pełniła Straż Graniczna.

Z powyższych okoliczności w ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji zasadnie uznał za chybione twierdzenia powodów, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy spowodowane było restrukturyzacją czy też reorganizacją biura powodującą konieczność zwolnienia pracowników.

Odnosząc się do powoływanej argumentacji opierającej się na posiedzenie Sejmowej Komisji Infrastruktury w dniu 23 kwietnia 2014 r., podczas którego opisano aktualną sytuację finansową (...) oraz plany szerokiej restrukturyzacji, w trakcie którego wskazano na art. 245 starego ZUZP jako jedną z przyczyn wypowiedzenia ZUZP, to stwierdzić należy, że zasadniczo nie ma znaczenia dla dochodzonych przez powodów odpraw. Poczynając od wskazania, że samo oświadczenie złożone w tym zakresie, nie ma znaczenia dla wykładni przepisów ZUZP, należy wskazać, że stanowisko to zostało zajęte bezpośrednio po wypowiedzeniu starego ZUZP, kiedy to pracodawca zakładał przeprowadzenie restrukturyzacji zakładu pracy poprzez likwidację ok. 800 miejsc pracy. Jednocześnie pracodawca nie zakładał, że wypowiedziany ZUZP zostanie zastąpiony nowym zakładowym układem zbiorowym pracy, a także, że w (...) zostanie wprowadzony Program Dobrowolnych Odejsć, z którego skorzysta ponad 900 pracowników.

Trafnie Sąd I instancji podniósł, że początkowo pracownicy otrzymywali informacje, jakoby odprawy miały przysługiwać również pracownikom, którzy odmówią przyjęcia zaproponowanych im warunków pracy. Jednakże w listopadzie 2014 r., tj. przed złożeniem przez powodów oświadczeń o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, pracodawca wystosował komunikat, z którego wprost jednakże wynikało, iż nie nabędą oni prawa do odprawy określonej w art. 245 ZUZP z 1999 r. Zostało to również potwierdzone w dokumencie złożonym przez pozwanego

oraz (...) pt. „zgodne oświadczenie stron”. Wskazano w nim, 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.

Przytaczane w apelacji rozważania Sądu Apelacyjnego (III Apa 5/10) wskazują, że odprawy należą się w sytuacji, w której pracodawca jednostronnie wypowiada pracownikowi stosunek pracy ze względu na przypadek szczególnie wyrażony w ust. 2 art. 245. Koreluje z powyższym użyte w tym przepisie słownictwo, tj. „zwolniony” (ust. 3 art. 245 ZUZP). Regulacja ta jednoznacznie odnosi się do sytuacji, w której to decyzją pracodawcy pracownik zostaje zwolniony, tj. pracodawca dokonuje jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem w wyniku zmian wskazanych w ust. 2 art. 245 ZUZP. Wykładnia ta odpowiada stanowisku przedstawionemu przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 sierpnia 2009 roku (II PK 8/09, Legalis, k. 55 i nast. a.s.).

Należy jednak zauważyć, że wyroki te odnosiły się do odmiennego, aniżeli w niniejszej sprawie stanu faktycznego. Odnosiły się one bowiem do sytuacji w której wypowiedziana umowy o pracę dokonano z powodu likwidacji stanowiska pracy będącej konsekwencją zmiany organizacyjnej w wyniku, której wyeliminowano ze struktury pionu bezpieczeństwa stanowisko specjalisty do spraw bezpieczeństwa. Tym samym należy mieć na uwadze, iż w tym przypadku nastąpiło definitywne rozwiązanie umowy o pracę z wyłącznej inicjatywy pracodawcy, co znacząco różnicuje przywołany stan faktyczny wyroku z toczącym się sporem.

Powoływanie się przez stronę powodową, iż tylko w przypadku przejścia zakładu pracy i rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23(1) § 4 i § 5 k.p. odprawa nie będzie przysługiwała, wobec niezamieszczenia w treści ZUZP innych postanowień w tym zakresie nie posiada uzasadnionych podstaw. Art. 245 ZUZP z 1999 r., jako całość konstruuje zasady wypłaty odprawy z ZUZP. Co zaznaczono już w powyższych rozważaniach, wykładnia podlega regułom wykładni właściwej dla aktów normatywnych, a nie oświadczeń woli w rozumieniu art. 60 i nast. k.c. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1999 roku, sygn. akt I PKN 439/98 postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy podlegają sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej reguł, a nie tylko wykładni językowej.

Art. 245 ZUZP 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 ZUZP 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 ZUZP 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 ZUZP, który stanowi o rozwiązaniu stosunku pracy w kontekście pracowników zwolnionych. Stosownie do wykładni systemowo – celowościowej, celem powyższej regulacji jest więc zagwarantowanie odprawy przypadkom, 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 sytuacji wypowiedzeń zmieniających, których celem jest utrzymanie zatrudnienia, stosownie do art. 245 ust. 2 pkt 1 ZUZP z 1999 r.

Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska strony powodowej jakoby Sąd I instancji dokonał wadliwej wykładni pojęć „restrukturyzacji” i „reorganizacji”. Jako kontrargumentację do rozważań Sądu I instancji strona powodowa powołuje bardzo szerokie ujęcie restrukturyzacji, jako dokonywania zmian w przedsiębiorstwie, z powołaniem się na różnorodne, specjalistyczne definicje tego pojęcia, zarzucając Sądowi niezbadanie czy w sytuacji każdego z powodów doszło do rodzajów restrukturyzacji wskazanej przez stronę powodową np. restrukturyzacji zatrudnienia czy restrukturyzacji struktury organizacyjnej. Wskazać należy, że strona powodowa w trakcie tego sporu nie powoływała się i nawet nie podnosiła, jakoby u pozwanego pracodawcy miały miejsce zmiany związane np. z kwestią liczebności



załogi i jej kwalifikacji, zakresu obowiązków i odpowiedzialności osobno każdego pracownika zatrudnionego w danej komórce. Z powyższego stwierdzić należy, że nieuprawnionym jest, w świetle zasad kontrydiktoryjności procesu cywilnego, przerzucanie na Sąd I instancji konieczności zbadania tych kwestii bez posiadania ku temu nawet twierdzeń powodów. W ślad za Sądem Najwyższym przyjąć należy jako argumentum certum, że gospodarzem procesu jest powód, a tym samym on określa ramy przyszłego rozstrzygnięcia. Jego podstawowy obowiązek kreuje art. 187 § 1 k.p.c., określając wymogi, jakie powinien spełniać powód (por. uchwała SN z 10 listopada 2016 r., III PZP 10/16, Biul. SN 2016 nr 11) i to on ponosi ewentualne konsekwencje procesowe swoich uchybień. W ramach powołanego przepisu to na stronie powodowej spoczywa obowiązek wskazania okoliczności faktycznych z których wywodzi roszczenie, w ten sposób zakreślając ramy postępowania.

Przeznaczeniem prawa do odprawy z 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 w okresie poszukiwania nowej pracy na skutek jednostronnego zwolnienia go z pracy, na co nie miał wpływu. Tak też w ocenie Sądu Okręgowego, wykładnia art. 245 ZUZP dokonana przez Sąd I instancji oraz zajęte przez ten Sąd stanowisko w stosunku do indywidualnej sytuacji każdego z powodów jest uzasadnione. Nie sposób bowiem uznać, że każda restrukturyzacja odnosząca się do zupełnie innych działów, niezależnych od danego pracownika, w wyniku której doszło do rozwiązania stosunku pracy z innymi pracownikami aktualizowałaby prawo pracownika zwalnianego równocześnie (z tytułu nieprzyjęcia wypowiedzeń zmieniających, bądź wypowiedzenia z przyczyn zależnych od pracownika, a nie pracodawcy) do odprawy z art. 245 ZUZP. Byłoby to bowiem sprzeczne zarówno z samą treścią powołanych przepisów, zamysłu stron Zakładowego Układu Zbiorowego, jak również sensem i celem prawnym odprawy.

Sąd Okręgowy nie podziela również zarzutu naruszenia art. 393 § 2 k.c. w zw. z art. 65 k.c.. Strona powodowa zarzuca Sądowi zaniechanie dokonania oceny wpływu zawartego przez pozwaną w dniu 30 kwietnia 2014 r. z (...) funkcjonującym w (...) umowy, zgodnie z którą pozwany zobowiązał się wobec drugiej strony umowy, tj. (...), że w razie nieprzyjęcia przez pracowników nowych warunków zatrudnienia wypłaci takim pracownikom odprawy, których wysokość określa art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r.

Porozumienie z 10 kwietnia 2014 r. zawarte pomiędzy (...) a (...) Organizacją (...), do którego odnosi się strona przeciwna w swoim zarzucie nie może być podstawą zasadności sformułowanego roszczenia.

Stosownie do treści porozumienia pracodawca zobowiązał się do wypłaty odprawy o której stanowi art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP, jeżeli otrzymają wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem ZUZP przez pracodawcę, w ramach procedury zbiorowych wypowiedzeń, opartych na treści art. 2-4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i których umowy o pracę ulegną rozwiązaniu na skutek nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Jednocześnie z treści tego porozumienia wynikało (pkt 4), że jego zawarcie nie kończy sporu zbiorowego. W przypadku niniejszej sprawy brak jest tożsamości między przyczyną wypowiedzenia zmieniającego jako przesłanką przysługiwania odprawy z art. 245 ZUZP wskazaną w porozumieniu z dnia 10 kwietnia 2014 r. a przyczyną wypowiedzeń zmieniających wskazywaną powodom.

W porozumieniu tym była mowa o składaniu wypowiedzeń „w związku z wypowiedzeniem przez Pracodawcę ZUZP”. Natomiast w wypowiedzeniach zmieniających przyczyną jest „potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji, powstałej w wyniku rozwiązania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999 roku i wprowadzenia nowych warunków umowy o pracę wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r”. Zmiana ta jest kluczowa i pokazuje, że wcześniej nowe warunki pracy i płacy były wyjęte spod kontroli związkowej, co jesienią 2014 r. już nie zachodziło. Porozumienie pomiędzy (...) a (...) stanowiłoby zobowiązanie na rzecz osoby trzeciej, to zostało ono odwołane najpóźniej na mocy zgodnego oświadczenia stron z 17 października 2014 r., w którym stwierdzono, że pracodawca zapewnił pracownikom pozostającym w zatrudnieniu satysfakcjonujące gwarancje zatrudnienia. W związku z powyższym porozumienie z 10 kwietnia 2014 r. w przedmiocie prawa pracowników do odpraw pieniężnych stało się bezprzedmiotowe, co zauważył Sąd I instancji w uzasadnieniu.

Trafnie bowiem przyjmuje się, że odwołanie zastrzeżenia do swojej skuteczności nie wymaga złożenia oświadczenia o odwołaniu osobie trzeciej a jedynie drugiej stronie umowy (tak też np. A. K., Umowa, s. 96; M. B. w: System Prawa Prywatnego, t. 5, s. 889; Z. B. w: Kodeks cywilny, t. 1, s. 1162). W niniejszej sprawie powodowie mieli natomiast pełną wiedzę na temat ostatecznego stanowiska pozwanego w kwestii wypłaty odpraw, gdyż zostało ono zakomunikowane w informacji z 26 listopada 2014 r., Biura Personalnego pozwanego.

W sprawie o tożsamym stanie faktycznym Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 kwietnia 2018 r. (sygn. akt. II PK 36/17, nie publik.) wskazał, że porozumienia zbiorowe z dnia 10 kwietnia 2014 r., z dnia 30 kwietnia 2014 r. oraz z dnia 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 dnia 10 kwietnia 2014 r. porozumieniem z dnia 17 października 2014 r. choć spowodowało zmianę warunków pracy na niekorzyść pracowników, nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego. Uchylenie prawa pracowników do odprawy art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r. także na skutek nieprzyjęcia nowych warunków płacy (wynikających z nowego ZUZP) dokonało się skutecznie z dniem zawarcia porozumienia z dnia 17 października 2014 r.

Uwzględniając powyższe rozważania, stwierdzić należy, że w niniejszej sprawie w momencie wypowiedzenia powodom warunków pracy, co miało miejsce w dniu 28 października 2014 r. powodowie nie byli uprawnieni do dochodzonych odpraw pieniężnych, gdyż uchylenie prawa pracowników do odprawy z art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r. także na skutek nieprzyjęcia nowych warunków płacy (wynikających z nowego ZUZP) dokonało się skutecznie z dniem zawarcia porozumienia z dnia 17 października 2014 r., w którym 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 dobrowolnych odejść przewidzianego w porozumieniu z dnia 30 kwietnia 2014 r.)

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 8 k.p.. Strona powodowa zarzuca Sądowi I instancji naruszenie art. 8 k.p., które miałyby polegać na nieuznaniu, że działania pozwanego miały na celu wprowadzenie pracowników w błąd, co do przysługiwania im prawa do otrzymania odprawy. W ocenie powodów powyższe miałyby stanowić jaskrawe naruszenie zasad współzycia społecznego i elementarnych zasad uczciwości i lojalności wobec pracowników.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził stawianej przez skarżących tezy jakoby pracodawca wprowadzał pracowników w błąd co do wypłaty na ich rzecz odprawy. Informacje pochodzące od pracodawcy, choć, jak trafnie zauważył Sąd Rejonowy mogły być sprzeczne i wprowadzać zamieszanie, to brak jest podstaw do uznania, że skarżący robił to w sposób umyślny w celu wywołania błędu wśród pracowników. Prowadzona przez (...) akcja informacyjna była jednoznaczna, a zapewnienia o przysługiwaniu prawa do odprawy z art. 245 ZUZP były czynione do momentu przeprowadzenia procesu dobrowolnych odejść. Z zamknięciem PDO zakończyła się restrukturyzacja (...) i nie było potrzeby dokonywania dalszych zwolnień. O braku podstaw i woli do dokonywania wypłat odpraw z art. 245 ZUZP świadczy załączony do akt postępowania komunikat wystosowany przez (...) z 26 listopada 2014 r. Został on wydany przed złożeniem przez powodów oświadczeń o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, a tym samym powodowie działali z pełną świadomością braku wypłaty im odprawy. Wskazać ponadto należy, że samodzielnie konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego, z uwagi na fakt, że stanowi ona odstępstwo od zasady ochrony praw podmiotowych, powinna być ograniczona wyłącznie do przypadków wyjątkowych, nietypowych i skrajnych. Jednocześnie, co nie ulega wątpliwości, nie może ona służyć jako samodzielnej podstawy sformułowanych żądań, do czego w istocie zmierza postawiony zarzut (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 19 marca 2002 r., IV CKN 892/00, Legalis).

Sąd Okręgowy nie podziela również zarzutu naruszenia art. 415 k.p.c. W toku niniejszego postępowania strona powodowa nie sformułowała roszczenia odszkodowawczego, a roszczenie o odprawę pieniężną. Ponadto powodowie

nie wskazywali, aby którakolwiek z czynności pracodawcy była zachowaniem sprzecznym z prawem, ani tym bardziej, aby w związku z nią doznali szkody.

Należy wskazać, że żądanie określone jest w pozwie (art. 187 § 1 k.p.c.) i może być modyfikowane w związku z treścią art. 193 k.p.c. Jak trafnie wskazuje się w doktrynie to, co będzie stanowić przedmiot postępowania na moment orzekania, powinno jednocześnie wyznaczyć przedmiot orzekania (stosownie do zasady *ne eat iudex ultra petita partium*). Ów przedmiot w początkowej fazie jest kształtowany w pozwie. Na gruncie postępowania procesowego do rzadkości już należą te sytuacje, w których sąd ma uprawnienie i obowiązek do wyjścia poza granice żądania (tak: K. Weitz, *Związanie sądu granicami żądania w procesie cywilnym*, w: J. Gudowski, K. Weitz (red.), *Aurea praxis, aurea theoria*, s. 712–715 i cyt. tam literatura). Stosownie bowiem do art. 321 § 1 k.p.c. sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie.

Należy przy tym zaznaczyć, że granic przedmiotu postępowania nie wytycza co prawda kwalifikacja prawna dokonana przez powoda, to bowiem sąd ma obowiązek przyporządkowania właściwej kwalifikacji prawnej do przedstawionego żądania i okoliczności faktycznych je uzasadniających. Zastosowanie tu więc znajdują zasady *da mihi fatum, dabo tibi ius* i *iura novit curia* (por. wyroki Sądu Najwyższego z września 2009 r., II CSK 189/09, *Legalis*; wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2011 r., II CSK 414/10, *Legalis*).

Przyjmuje się, że związanie sądu granicami żądania ma aspekt ilościowy i jakościowy. Pierwszy oznacza, że sąd nie może orzec o czymś więcej, niż żądała strona (*plus, maius lub super*). Z kolei drugi zakaz wyraża się w tym, że sąd nie może orzec o czymś innym, niż żądała strona (*aliud*). Ostatni z zakazów, jak zasadnie ukazuje go K. M., przejawia się w tym, że sąd nie może w tym wypadku "zamienić" roszczenia, które przedstawił powód, na inne roszczenie, które nie było objęte żądaniem (tak: K. M. (w:) K. Piasecki (red.) *Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz. Art. 1–366, Legalis*). Zmiana ta dotyczy zarówno samego żądania, jak i uzasadniających je okoliczności faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 1998 r., I CKU 59/98, *Legalis*). W wyroku z 28 października 2009 r. (I PK 97/09, *Legalis*), Sąd Najwyższy uznał w kontekście regulacji art. 446 § 3 i 4 k.c., że zasądzenie sumy pieniężnej, która wprawdzie mieści się w granicach kwotowych powództwa, lecz z innej podstawy, stanowi orzeczenie ponad żądanie. Z art. 321 § 1 k.p.c. wynika bowiem również, że sąd nie może zasądzić tego, co żądał powód, ale na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez niego (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 18 marca 2005 r., II CK 556/04, *OSNC 2006, Nr 2, poz. 38*).

Mając na uwadze powyższe rozważania stwierdzić należy, że w niniejszym postępowaniu zasądzenie przez Sąd I instancji odszkodowania z zastosowaniem odpowiedzialności *ex delicto* stanowiłoby przekroczenie zakazu wyrażonego w art. 321 § 1 k.p.c. pod względem jakościowym zgłoszonego żądania (odszkodowanie, w miejsce odprawy), jak również podstawy faktycznej żądania (czynu deliktowego, związku przyczynowego i związanej z nim szkody, w miejsce przesłanek związanych z nabyciem prawa do odprawy). W tym też zakresie Sąd Okręgowy uznał, że domaganie się przez stronę powodową na etapie postępowania apelacyjnego „odprawy na podstawie art. 415 k.c.” za niedopuszczalne zarówno w świetle przepisów prawa procesowego (art. 321 § 1 k.p.c. w zw. z art. 383 zd. 1 k.p.c.) oraz materialnego (powołany przepis nie stanowi podstawy prawnej do zasądzenia roszczenia o które wносиła strona powodowa).

Z tych też względów, na podstawie art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację, o czym orzekł jak w punkcie 1 sentencji.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu składało się w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika strony pozwanej. Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcę prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika

ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).