

Sygn. akt X P 778/15

POSTANOWIENIE

Dnia 17 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń społecznych

w składzie następującym

Przewodniczący Sędzia Sądu Rejonowego Aleksandra Rutkowska

Protokolant Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2016 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa H. S., D. O., A. S. (S.)

przeciwko S. S. im. A. F. we W.

o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia warunków pracy i płacy

postanawia:

w oparciu art. 267 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej o udzielenie odpowiedzi na następujące pytanie:

czy art. 1 ust 1 i art. 2 Dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. U. UE L z dnia 12 sierpnia 1998 r.), w związku z zasadą skuteczności prawa, należy interpretować w ten sposób, że pracodawca dokonujący wypowiedzeń warunków pracy i płacy, odnośnie umów o pracę (wypowiedzenie zmieniające) jedynie w zakresie warunków wynagrodzenia z uwagi na trudną sytuację finansową, ma obowiązek zastosowania procedury wynikającej z powyższej dyrektywy, a także konsultacji tych wypowiedzeń z zakładowymi organizacjami związkowymi, pomimo że prawo krajowe – ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. nr 90 poz 844 ze zmianami) w artykułach 1, 2, 3, 4, 5 i 6 nie zawiera jakichkolwiek regulacji co do wypowiedzeń warunków umowy o pracę?

UZASADNIENIE

Powódki H. S., D. O. i A. S. są pracownicami strony pozwanej S. S. im. A. F. we W., zatrudnionymi na podstawie umów zawartych na czas nieokreślony. Pismami pracodawcy z sierpnia 2015 r. powódki oraz pozostali pracownicy pozwanego pracodawcy) otrzymały wypowiedzenia warunków umów o pracę, które dotyczyły okresu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej (nagroda jubileuszowa jest świadczeniem przyznawanym pracownikowi w związku z upływem określonego czasu pracy, czyli stażu. Wynika ona z regulaminu wewnętrznego pracodawcy). Okres ten był uzależniony od stażu pracy u obecnego pracodawcy. Obniża to znacznie wysokość nagrody jubileuszowej przysługującej pracownikom. Nieprzyjęcie wypowiedzeń warunków umowy o pracę może skutkować definitywnym rozwiązaniem umowy o pracę..

W odpowiedzi, pozwany pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzeń umów o pracę, był fakt zmiany zasad naliczania okresów zatrudniania uprawniających do nabycia nagrody jubileuszowej z uwagi na zmiany organizacyjne i związane z redukcją zatrudnienia i ograniczaniem kosztów wynagrodzeń. Pracodawca od kilku lat generuje

ujemny wynik finansowy, co doprowadziło do bardzo głębokiego kryzysu ekonomiczno-finansowego. Racionalizacja warunków pracy i płacy dokonana przez wypowiedzenia zmieniające była ratunkiem przed likwidacją szpitala.

Dokonując wypowiedzeń, pracodawca nie zastosował procedury wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników.

Uzasadnienie złożenia wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

Wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym ma kluczowe znaczenie w rozwiązaniu zagadnienia dotyczącego zastosowania procedury zwolnień grupowych w zakresie „zamiaru” pracodawcy – to jest czy pracodawca chce doprowadzić „tylko” do modyfikacji stosunku pracy, czy też faktycznie zmierza do rozwiązania stosunku, a instytucja wypowiedzenia zmieniającego jest zastosowana tylko dla pozorów. W wyniku braku zastosowania procedury, pojawiła się wątpliwość, czy takie postępowanie pracodawcy nie narusza zbiorowych praw pracowników do konsultacji i informacji, o których mowa w art. 2-4 dyrektywy 98/59/WE.

Co więcej, rozstrzygnięcie kwestii, czy dokonywana jednostronnie przez pracodawcę czynność wypowiedzenia warunków pracy i płacy („wypowiedzenie zmieniające”), która – w razie odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy przez pracownika – skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę, jest „zwolnieniem” w rozumieniu art. 1 dyrektywy 98/59 w zw. z pkt 50 wyroku Trybunału z dnia 12 października 2004 r., sprawa C-55/02 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Portugalskiej, EU:C:2004:605, co również ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Kwestie te regulują następujące przepisy prawa krajowego:

1. art. 42 § 1, 2 i 3 kodeksu pracy, który stanowi, że przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki;

2. art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm. zwanej dalej **ustawą**), który stanowi, że przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

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

3. art. 2 ust. 1 ustawy., który z kolei stanowi, że pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy.

ust 2. konsultacja, o której mowa w ust. 1, dotyczy w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

ust 3. pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.

ust. 4 pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym informacje, o których mowa w ust. 3, w terminie umożliwiającym tym organizacjom zgłoszenie w ramach konsultacji propozycji dotyczących spraw określonych w ust. 2.

ust 5. w trakcie konsultacji pracodawca jest obowiązany przekazać zakładowym organizacjom związkowym także inne niż określone w ust. 3 informacje, jeżeli mogą one mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz treść porozumienia, o którym mowa w art. 3.

ust 6. Pracodawca przekazuje na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy informacje, o których mowa w ust. 3, z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom.

ust 7. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, uprawnienia tych organizacji w zakresie wynikającym z ust. 1-5 przysługują przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

4. **Art. 3.** ust 1 ustawy, który stanowi, że terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 3, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie.

ust 2. w porozumieniu, o którym mowa w ust. 1, określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem.

ust. 3 jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy.

ust. 4. Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia zgodnie z ust. 1 i 3, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.

ust. 5. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

5. **Art. 4.** ust 1 ustawy stanowi, że pracodawca - po zawarciu porozumienia, a w razie niezawarcia porozumienia po spełnieniu obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5 - zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

ust. 2. Kopię zawiadomienia, o którym mowa w ust. 1, pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym. Zakładowe organizacje związkowe mogą przedstawić właściwemu powiatowemu urzędowi pracy swoją opinię w sprawie grupowego zwolnienia.

ust. 3. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio do przedstawicieli pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

6. **Art. 6** ust 1 ustawy stanowi zaś, że wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia, o którym mowa w art. 4 ust. 1, a w przypadku gdy nie jest ono wymagane - nie wcześniej niż po zawarciu porozumienia lub spełnieniu obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5.

ust. 2 rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 4 ust. 1, a w przypadku gdy nie jest ono wymagane - nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawarcia porozumienia lub spełnienia obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5. Nie dotyczy to przypadków rozwiązania z pracownikami stosunków pracy w razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego.

Co więcej, w ustawie znajduje się art. 5, który stanowi, na dzień zadania pytania :

Art. 5 ust 1 przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.

2. W razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 3, przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

3. Wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

4. Wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

5. W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:

1) któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego;

2) będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;

3) będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;

4) będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;

4a) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej;

4b) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej;

4c) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocyjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej;

4d) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocyjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek;

5) będącemu społecznym inspektorem pracy;

6) powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego;

7) będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584 oraz z 2009 r. Nr 97, poz. 805), przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.

6. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

7. W razie wypowiedzania pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia umowy o pracę zawarte na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Art. 5 ust. 2 ustawy odsyłają również do art. 38 kodeksu pracy, który stanowi:

Art. 38. § 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

§ 2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

§ 5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego

W orzecznictwie Sądu Najwyższego omawiane zagadnienie jest przedmiotem wielu rozbieżności. Zwłaszcza gdy chodzi o wliczanie do liczby zwolnień, od których zależy kwalifikowanie zwolnienia jako grupowego, dokonywanych przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających. Jest to następstwem przyjęcia odmiennej wykładni pojęcia „zwolnienie” w dyrektywie.

a. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2007 r., sygn. akt III BP 5/07 (OSNP z 2008 r. nr 13-14, poz. 188), orzekł, że pracodawca ma obowiązek przestrzegania trybu postępowania ustanowionego w przepisach art. 2 - 4 ustawy o zwolnieniach grupowych nie tylko w razie dokonywania wypowiedzeń definitywnych, ale także w razie wypowiedzeń zmieniających. Wynika to z art. 42 § 1 k.p., zgodnie z którym przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzeń wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Za tym poglądem przemawia także obowiązek sądów stosowania wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem unijnym. W art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 jest mowa o „innych formach wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy”. Złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmie propozycji. Bez wątplenia to rozwiązanie stosunku pracy następuje nie z inicjatywy pracownika, lecz pracodawcy,

gdyż to on złożył oświadczenie woli, którego celem głównym na ogół jest co prawda zmiana treści stosunku pracy, ale zawsze może ono prowadzić do ustania stosunku pracy.

b. Odmienne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2011 r., sygn. akt III PK 14/11 (OSNP z 2012 r. nr 21-22, poz. 256), uznając, że ustawa o zwolnieniach grupowych nie ma zastosowania do dokonywanych przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających. W uzasadnieniu tego stanowiska Sąd Najwyższy stwierdził m. in.: „Z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu, następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy „koniecznością”. Z treści art. 42 § 1 - 3 k.p., wynika że celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia. Rozwiązanie zaś stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków. W takiej sytuacji nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy. Rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim operują nim unormowania ustawy o zwolnieniach grupowych, nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia warunków przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika”.

c. W wyroku z dnia 30 września 2011 r., sygn. akt III PK 14/11, Sąd Najwyższy nie rozpatrywał zagadnienia wykładni pojęcia „zwolnienie” przez pryzmat dyrektywy 98/59. Wskazał jednak, że nie w każdym przypadku dokonywania zmian treści stosunków pracy pracowników następuje uruchomienie procedury zwolnień grupowych z art. 2-4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wskazano, że art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych powinien być wykładany w ten sposób, iż wypowiedzenia zmieniające nie są wliczane do liczby zwolnień, od których zależy zakwalifikowanie zwolnienia jako grupowego, jest zgodna z wykładnią pojęcia „zwolnienie” w dyrektywie 98/59.

d. następnie, w postanowieniu z dnia 14 października 2015 r. (IIII PZP 1/15) Sąd Najwyższy rozpoznając w powiększonym składzie zagadnienie prawne Sądu Okręgowego w Łodzi dotyczące tożsamesgo stanu faktycznego, odmówił podjęcia uchwały wskazując potrzebę zwrócenia się o wykładnię tych przepisów (art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 1-6, art. 3 ust. 1-4, art. 4 ust. 1-2, art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 42 k.p. z przepisami art. 1 i 2 ust 2 dyrektywy Rady Europy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE. L 1998/225/16) do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Prawo i orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Na wstępie należy zauważyć, że pracodawca w niniejszej sprawie jest podmiotem działającym w imieniu państwa, będącym szpitalem publicznym (samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej) pozostającym pod nadzorem jednostki samorządu terytorialnego – województwa (...). W ten sposób, w ocenie Sądu, zasadniczo można wobec niego, jako podmiotu pod kontrolą państwa członkowskiego, powoływać się na przepisy dyrektyw (tak wyrok Trybunału z dnia 12 lipca 1990 r., sprawa C-188/89 A. F. i in. przeciwko B. G. plc, EU:C:1990:313, pkt 18).

Art. 1 ust 1 dyrektywy Rady nr 98/59/WE w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225 z 12.08.1998 r., ss. 16 i n.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, ss. 327 i n.; sprostowanie: Dz. Urz. UE L 59 z 27.02.2007 r., s. 84 – dalej dyrektywa) brzmi następująco:

a) "zwolnienia grupowe" oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi:

i) bądź, w okresie trzydziestu dni:

– co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,

– co najmniej 10 % liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników,

– co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;

ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach;

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

Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) akapitu pierwszego jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

2. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do:

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

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

Powyższy przepis zawiera zatem dwie definicje zwolnienia grupowego. Państwa członkowskie mogą dokonać wyboru, którą definicję przyjmą w prawie krajowym. W rozumieniu dyrektywy 98/59 „zwolnienia grupowe” oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w razie gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi w okresie trzydziestu dni: - co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników, - co najmniej 10% liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników, - co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników; bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach.

Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

Natomiast, w sprawie będącej przedmiotem rozważań Trybunału Sprawiedliwości w dniu 11 listopada 2015 roku w sprawie C-422/14 C. R. przeciwko G., SL oraz F. de G. S. poruszono dwie kwestie dotyczące właściwego rozumienia artykułu 1 ustępu 1 akapitu 2 Dyrektywy 98/59, zgodnie z którym z obliczaniem liczby zwolnień, należy utożsamiać inne formy rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy, pod warunkiem, że zwolnień tych jest co najmniej pięć. W wyroku z dnia 12 października 2004 r. C-55/02 Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wskazał, że zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy „zwolnienia grupowe” oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami, pod warunkiem że

spełnione zostaną pewne warunki dotyczące liczby zwalnianych pracowników lub okresów, w których zwolnienia mają miejsce. Dyrektywa nie definiuje w sposób wyraźny pojęcia „zwolnienia”. Jednakże wykładnia tego pojęcia powinna być jednolita dla osiągnięcia celów dyrektywy. Wynika bowiem zarówno z wymogów jednolitego stosowania prawa wspólnotowego, jak i z zasady równości, że przepis prawa wspólnotowego, który nie zawiera wyraźnego odniesienia do prawa Państw Członkowskich w celu określenia jego znaczenia i zakresu zastosowania powinien otrzymać niezależną i jednolitą wykładnię na obszarze całej Wspólnoty, biorącą pod uwagę kontekst przepisu oraz cel przedmiotowej regulacji (wyroki z dnia 19 września 2000 r. w sprawie C-287/98 L., R.. str. I- (...), pkt 43 i z dnia 11 marca 2003 r. w sprawie C-40/01 A., R.. str. I-2439, pkt 26).

Niewątpliwie jednak problemem będzie ustalenie, czy rozpoznawanym stanie faktycznym, proponowana zmiana warunków umowy o pracę, stanowi „niekorzystną, zasadniczą zmianę istotnych elementów umowy”. Rozstrzygnięcie tej kwestii w przypadkach, w którym zmieniane są elementy umowy, jest skomplikowane. Przepisy prawa krajowego bowiem nie przewidują regulacji konsultacji wypowiedzeń zmieniających grupie pracowników, których liczba odpowiada liczbie wskazanej w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Powstaje też zagadnienie, czy należy zastosować bezpośrednio art. 2 Dyrektywy 98/59 dotyczący przeprowadzenia konsultacji. Jak również czy należy mieć w tym zakresie na uwadze treść art. 27 karty Praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 30 marca 2010 r. (DZ. Urz. UE C Nr 83, poz 389), stanowiącemu że „Pracownikom i ich przedstawicielom należy zagwarantować, na właściwych poziomach, informację i konsultację we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych”. Na gruncie prawa krajowego bowiem, w konsekwencji, pracodawca może ominąć w ten sposób przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych.

W wyroku (...) z dnia 10 września 2009 r. C-44/08 A. K. A i in. przeciwko F. (...) C. O. , EU:C:2009:533, wskazano, że podjęcie w ramach grupy przedsiębiorstw decyzji strategicznych lub wprowadzenie zmian w działalności, które zmuszają pracodawcę do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych, powoduje powstanie ciężącego na pracodawcy obowiązku przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników. Jednakże wyrok ten nie odpowiada wprost na zagadnienie związane z wypowiedzeniem zmieniającym. Podobnie w wyroku TSUE z dnia 27 stycznia 2003 r. C-188/03 I. J. przeciwko W. K. , EU:C:2005:59, gdzie wskazano, że artykuły 2-4 dyrektywy 98/59 w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, przewidujące po stronie pracodawcy obowiązki konsultacji i zawiadomienia, należy interpretować w ten sposób, że zdarzeniem równoznacznym ze zwolnieniem jest wyrażenie przez pracodawcę woli rozwiązania umowy o pracę, a faktyczne zakończenie tego stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia stanowi jedynie skutek decyzji o zwolnieniu.

Treść i uzasadnienie tego orzeczenia, również nie daje jednoznacznej odpowiedzi, czy te kryteria należy zastosować przy wypowiedzeniach zmieniających, które mogą doprowadzić do definitywnego zakończenia stosunku pracy bez przeprowadzenia procedury związanej ze zwolnieniami grupowymi.

Powyższe przepisy oraz orzecznictwo jednoznacznie wskazują konieczność ustalenia, czy art. 1 ust 1 i art. 2 Dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. U. UE L z dnia 12 sierpnia 1998 r.) należy interpretować w ten sposób, że pracodawca dokonujący wypowiedzeń umów o pracę w zakresie jedynie warunków wynagrodzenia z uwagi na trudną sytuację finansową, ma obowiązek konsultacji tych wypowiedzeń z zakładowymi organizacjami związkowymi, w oparciu o art. 2, 3, 4, 5 i 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. nr 90 poz 844 ze zmianami) , które to przepisy implementują dyrektywę nr 98/59/WE.

Zestawienie zaś powyższych przepisów dyrektywy z art. 42 § 1, 2 i 3 kodeksu pracy i przepisami z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, powoduje niejasność i tym samym uzasadnienie zwrócenia się do Trybunału Sprawiedliwości Unii

Europejskiej o dokonanie wykładni wskazanych przepisów prawa unijnego, co umożliwi zastosowanie wynikającej z niego normy prawnej do ustalonego przez sąd krajowy w postępowaniu głównym stanu faktycznego.

Co więcej, ze względu na konieczność zapewnienia skuteczności prawu Unii Europejskiej na podstawie zasady skuteczności tego prawa (wyrok Trybunału z dnia 16 lipca 2009 r., sprawa C-12/08 (...) SA, w likwidacji przeciwko D. O. i in., EU:C:2009:466, pkt 35), Sąd odsyłający zastanawia się, czy sama instytucja „wypowiedzenia zmieniającego”, o której mowa w art. 42 kodeksu pracy, nie powinna być generalnie uznana za „zwolnienie” w rozumieniu art. 1 dyrektywy nr 98/59/WE, ze względu na pkt 50 wyroku Trybunału z dnia 12 października 2004 r., sprawa C-55/02 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Portugalskiej, EU:C:2004:605. Trybunał zauważył tamże, iż wykładnia pojęcia zwolnienia w rozumieniu dyrektywy nr 98/59/WE „powinna obejmować wszelkie przypadki zakończenia umowy o pracę wbrew woli pracownika, a zatem i bez jego zgody. W tym zakresie nie jest konieczne, aby przyczyny leżące u podstaw takiego zakończenia odzwierciedlały wolę pracodawcy”.

Mając na uwadze, że wypowiedzenie zmieniające, powstające zawsze z inicjatywy pracodawcy, może być przypadkiem zakończenia umowy o pracę wbrew woli pracownika (gdy ów odmówi przyjęcia nowych warunków), co jest niezależne od ewentualnej woli pracodawcy, wydaje się, że w sposób generalny ta instytucja prawa pracy wypełnia przesłanki „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59/WE.

Tymczasem, w wyroku Trybunału w sprawie C-422/14 C. R. przeciwko Gestora C. D., SL oraz F. de G. S., EU:C:2015:743, z jednej strony wskazano, że dyrektywa nr 98/59/WE nie dotyczy przypadków rozwiązania umowy o pracę zrównanych ze zwolnieniem, lecz jedynie zwolnień w ścisłym tego słowa znaczeniu (pkt 46), a z drugiej strony podniesiono, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę (konkretnie tamże – wynagrodzenia) z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tej dyrektywy (pkt 55), co sprawia, że w ocenie Sądu wciąż istnieje wątpliwość co do interpretacji pojęcia „zwolnienia” odnośnie instytucji „wypowiedzenia zmieniającego” w niniejszej sprawie.