

Sygn. akt XXI Pa 304/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Rzewuska
Sędziowie:	SO Ewa Wronka SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 października 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa W. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu (...) w W.

o odprawę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

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

z dnia 11 kwietnia 2018 roku sygn. akt VII P 1330/15

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala,
2. zasądza od W. K. na rzecz Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. kwotę 1800 (tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. zasądza od W. K. na rzecz Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. kwotę 1380 (tysiąc trzysta osiemdziesiąt złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

sygn.akt XXI Pa 304/18

UZASADNIENIE

Powód W. K. pozwem skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu (...) w W., wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 48 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 2 lutego 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Przedsiębiorstwo Państwowe (...) z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa.

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2018 r. Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego (...) na rzecz powoda W. K.: kwotę 48 000 zł tytułem odprawy przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 r. z ustawowymi odsetkami liczonymi od 2 lutego 2015 r. do dnia zapłaty (pkt I), kwotę 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II), nakazał pobrać od pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego (...) na rzecz Skarbu Państwa - Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie kwotę 2 400 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić (pkt III), wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) zł (pkt. IV).

Sąd Rejonowy ustalił, że W. K. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) z siedzibą w W. (dalej: (...)) od 15 maja 2007 r. do 31 stycznia 2015 r. ostatnio na stanowisku wartownika konwojenta, w Biurze (...) – Służba Ochrony(...)– Pododdział Patrolowo-Ochronny (...).

Do najważniejszych obowiązków i zadań powoda na zajmowanym stanowisku pracy należało min.: 1) wykonywanie zadań wynikających z tabeli służby i innej dokumentacji ochronnej, 2) wykonywanie kontroli osób i przedmiotów w ramach posterunków stałych i doraźnych, 3) wykonywanie czynności patrolowo-kontrolnych w ramach patroli pieszych i zmotoryzowanych, 4) wykonywanie asyst oraz realizowanie zadań konwojowych, 5) udział w realizacji zadań wynikających z Operacyjnego Planu Ratownictwa (...), działań w sytuacjach kryzysowych oraz zabezpieczeń doraźnych.

Pismem z 18 czerwca 2013 r. przyznano W. K. miesięczne wynagrodzenie w wysokości (...) wg 6 kategorii zaszeregowania.

W okresie zatrudnienia W. K. u pozwanego obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej: ZUZP) z 6 września 1999 r. Zgodnie z art. 245 ust. 2 pkt 3 lit b 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 dwudziestoczwemiesięcznego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w (...) wynosi od 5 do 10 lat. Art. 245 ust. 2 pkt 4 wyłączał prawo do odprawy tylko wobec pracowników, którzy rozwiązałiby stosunek pracy w trybie art. 23¹ § 4 lub 5 k.p.

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

Pracodawca 10 marca 2014 r. wypowiedział ZUZP z dnia 6 września 1999 r., ze skutkiem na 10 czerwca 2014 r.

Pismem z 28 marca 2014 r. organizacje związkowe zainicjowały spór zbiorowy z pracodawcą. 10 kwietnia 2014 r. pracodawca i organizacja związkowa (...) zawarły porozumienie w przedmiocie prawa pracowników (...) do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r., którzy 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.

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 PDO). Program ten przewidywał m.in. objęcie nim pracowników, którzy złożą wnioski o rozwiązanie umowy w ramach programu oraz wypłatę odpraw z art. 245 ust. 3 ZUZP z 6 września 1999 r. Pracownicy mogli składać wnioski w terminie od 5 maja 2014 r. do 10 czerwca 2014 r. Ustalono również, iż pracodawca będzie w dalszym ciągu, najpóźniej do 30 września 2014 r., stosował postanowienia ZUZP z dnia 6 września 1999 r.

Pracodawca prowadził spotkania, na których pracownicy byli informowani, iż jeśli nie skorzystają z PDO, to we wrześniu będą im wręczane wypowiedzenia zmieniające, a nieprzyjęcie nowych warunków pracy i płacy będzie skutkowało wypłatą odprawy w myśl art. 245 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. Również w intranecie pracodawca zamieszczał komunikaty o przyznaniu takiej odprawy.

Z Programu Dobrowolnych Odejść skorzystało ostatecznie ponad 900 pracowników przedsiębiorstwa. W. K. pomimo zgłoszonego wniosku nie został zakwalifikowany do tego programu.

Zarządzeniem nr 57 z 12 czerwca 2014 r. Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwa Państwowego (...) wprowadzono regulamin organizacyjny pozwanego przedsiębiorstwa. W jego ramach w Służbie Ochrony (...) przewidziano pododdziały: a) kontroli bezpieczeństwa, b) patrolowo- ochronny, c) monitorowania systemów alarmowych.

12 września 2014 r. pozwany zawarł z organizacjami związkowymi Pakt Gwarancji Zatrudnienia, w którym w pkt 4 wskazano, że pracodawca znajduje się w trakcie restrukturyzacji zatrudnienia związanej z wypowiedzeniem 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.

30 września 2014 r. pracodawca zawarł z organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie zbiorowych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem przez pracodawcę 10 marca 2014 r. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) z 6 września 1999 r. i zawarciem nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 12 września 2014 r. Przyczyną zawarcia porozumienia była potrzeba dostosowania indywidualnych warunków pracy i płacy do nowej sytuacji, powstałej w wyniku wypowiedzenia ZUZP z dnia 6 września 1999 r. i wprowadzenia nowych warunków do umów o pracę wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 12 września 2014 r. Na dzień podpisania porozumienia pracodawca zatrudniał 1 490 pracowników.

Nowy ZUZP co do zasady nie różnił się, jeśli chodzi o składniki płacy czy warunki pracy w porównaniu do poprzedniego ZUZP z dnia 6 września 1999 r. Większość składników była taka sama lub dodano nowe składniki wynagrodzenia. Nie było żadnych zmian co do wynagrodzenia, jak również nie zmieniły się zadania. 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 pozostała na takich samych zasadach. Dodatki za pracę w soboty, niedziele i święta pozostały niezmienione, tj. dodatek w wysokości 100 %. Premia pozostała roszczeniowa. Zlikwidowano ubezpieczenie grupowe oraz dodatki za pracę w warunkach szkodliwych i funkcyjne, jak również odprawę pieniężną.

Pracodawca na dwa miesiące przed wręczaniem porozumień zmieniających warunki zatrudnienia przeprowadził kampanię informacyjną, podczas której wskazywano pracownikom, że nie otrzymają dodatkowych odpraw pieniężnych z ZUZP z 1999 roku, jeśli odmówią przyjęcia nowych warunków pracy i płacy.

Pozwany przedstawił powodowi w pierwszej połowie października 2014 r. projekt porozumienia o zmianie warunków umowy o pracę, który przewidywał, utratę mocy warunków pracy i płacy wynikających z ZUZP z dnia 6 września 1999 r. Powód odmówił podpisania w/w porozumienia.

27 października 2014 r. W. K. otrzymał oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w części dotyczących wszystkich obowiązujących go 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.

Pismem z 15 grudnia 2014 r. W. K. odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i płacy.

27 listopada 2014 r. pracodawca za pośrednictwem intranetu przedstawił 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.

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. Wszystkim pracownikom były wręczane porozumienia lub wypowiedzenia oparte na tym samym wzorze.

Zamiarem Przedsiębiorstwa nie było rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami, dlatego też z uwagi na odmowę przyjęcia nowych warunków pracy i płacy przez grupę 51 pracowników, w styczniu 2015 roku przeprowadzono postępowanie rekrutacyjne na zwolnione stanowiska pracy, w tym w jednostce (...).

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

Stosunek pracy łączący Przedsiębiorstwo Państwowe (...) z powodem ustał 31 stycznia 2015 r. Powód otrzymał odprawę pieniężną wynikającą z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych.

Pismem z 30 stycznia 2015 r. W. K. wezwał pracodawcę do naliczenia i zapłaty odprawy pracowniczej wynikającej z art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r.

Pismem z 3 lutego 2015 r. pracodawca odmówił pracownikowi wypłaty wskazanej przez niego odprawy.

Wynagrodzenie W. K. obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stanowiła kwota (...) zł.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustaleń Sąd dokonał na podstawie złożonych do akt sprawy dokumentów oraz ich kserokopii, jak również na podstawie akt osobowych powoda, których nie kwestionowała żadna ze stron tak co do ich treści, jak i autentyczności.

Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach świadków: E. M., K. A., M. Ż., P. J., E. R., J. S., K. R., M. G. oraz zeznań powoda. Sąd uznał za wiarygodne zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków i powoda z uwagi na to, że są logiczne, koherentne, nie zawierają wewnętrznych sprzeczności.

Sąd Rejonowy uznał powództwo W. K. za zasadne.

Na wstępie wskazał, że spór w przedmiotowej sprawie w istocie dotyczył interpretacji postanowień art. 245 ust. 2 i ust. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. a w szczególności, czy złożenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego stanowiło restrukturyzację bądź reorganizację powodującą zwolnienia pracowników (podnosiła to strona powodowa), a w konsekwencji czy pracodawca był zobowiązany do wypłaty odprawy wynikającej z wyżej wymienionych regulacji.

Sąd I instancji podniósł, że Układ zbiorowy pracy ma charakter normatywny – jest autonomicznym źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., co ma znaczenie dla sposobu interpretacji (wykładni) jego postanowień.

Po analizie treści przepisu art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. Sąd uznał, że odprawa pieniężna przysługiwała pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy 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.

Przy zaistnieniu którejkolwiek z tych przesłanek pracownik nabywał prawo do odprawy, której wysokość zależała od zakładowego stażu pracy: w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w (...) wynosił od 3 do 5 lat (pkt 3 lit. a); dwudziestoczwemiesięcznego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w (...) wynosił od 5 do 10 lat (lit. b); trzydziestosześcioletniego wynagrodzenia brutto, jeśli staż pracy w (...) wynosił ponad 10 lat (lit. c).

Sąd Rejonowy podniósł, że z ustaleń faktycznych, poczynionych w niniejszej sprawie, wynikało, że umowa o pracę z powodów została rozwiązana wskutek restrukturyzacji pozwanego przedsiębiorstwa i powód legitymował się stażem pracy u pozwanego w przedziale od 5 do 10 lat.

Nadto Sąd stwierdził, że ZUZP z 6 września 1999 r. nie zawierał definicji pojęcia „restrukturyzacji” użytego w art. 245. W takim stanie rzeczy zakres pojęciowy tego sformułowania ustalił na podstawie powszechnie przyjętego rozumienia tego słowa. Według internetowego słownika PWN restrukturyzacja to „zmiana struktury gospodarczej kraju lub przedsiębiorstwa mająca zwiększyć ich wydajność lub funkcjonalność”. Z kolei (...) definiuje restrukturyzację jako „gwałtowne zmiany w aktywach, pasywach lub organizacji przedsiębiorstwa. Celem restrukturyzacji jest stworzenie przesłanek do wzrostu wartości przedsiębiorstwa. Restrukturyzacja jest równoważna z transformacją”. Powyższe definicje w sposób jednoznaczny zdaniem Sądu I instancji wskazują, że pojęcia restrukturyzacji nie można utożsamiać wyłącznie ze zmianą struktury organizacyjnej. Pojęcie to należy rozumieć znaczenie szerszej, jako wszelkie zaplanowane przez podmiot gospodarczy zmiany, mające na celu lepszą organizację i wyniki finansowe prowadzonej działalności. Restrukturyzacja zatrudnienia jest jednym z typów restrukturyzacji i polega na zmianach, związanych z korzystaniem przez podmiot gospodarczy z pracy pracowników. Nie zawsze zmiana ta musi się wiązać z rozwiązywaniem stosunków pracy, może również prowadzić do modyfikacji warunków dalszego zatrudnienia określonej grupy pracowników.

Sąd I instancji stwierdził, że w tak ujętej definicji restrukturyzacji niewątpliwie mieści się proces wypowiedzania wszystkim pracownikom części warunków pracy i płacy. Za oczywiste Sąd uznał, że gdyby wypowiedzenie ZUZP-u nie było konieczne dla dalszego prawidłowego funkcjonowania pracodawcy z punktu widzenia organizacji i wyniku ekonomicznego, to nie podjąłby decyzji o jego wypowiedzeniu, a następnie wypowiedzaniu warunków pracy i płacy wszystkim zatrudnionym pracownikom. Sąd ocenił, że proces ten to restrukturyzacja zatrudnienia polegająca na zmianie warunków pracy i płacy w celu polepszenia organizacji i wyników finansowych prowadzonej działalności. Jednocześnie Sąd podkreślił, że sam pozwany w treści porozumienia zawartego 12 września 2014 r. dał wprost wyraz przekonaniu, że „znajduje się trakcie restrukturyzacji zatrudnienia, związanej z wypowiedzeniem w dniu 10 marca 2014 r. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 roku polegającej na redukcji etatów oraz zmianie warunków zatrudnienia (pkt. 4 preambuły k. 250)”. Powyższe jednoznacznie w ocenie Sądu Rejonowego wskazywało, że pracodawca uznawał za restrukturyzację proces związany z wypowiedzeniem ZUZP, a następnie wypowiedzania, wynikających z tego aktu prawnego warunków pracy. Sąd nie podzielił stanowiska, że restrukturyzacja PP (...) zakończyła się z chwilą ukończenia procesu PDO. Kolejnym etapem restrukturyzacji zatrudnienia było bowiem wypowiedzanie warunków pracy i płacy wynikających z dotychczasowego ZUZP.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska pozwanego, że restrukturyzacja Przedsiębiorstwa zakończyła się z chwilą zakończenia (...), a kolejne działania zmierzające do zmiany organizacji i funkcjonowania zakładu pracy, nie dotyczyły

powoda i nie były elementem restrukturyzacji i reorganizacji (...). Twierdzenia pozwanego nie znajdują potwierdzenia w ustalonych faktach.

Analizując prawo do odprawy wynikającej z art. 245 ZUZP Sąd podkreślił, że w żaden sposób nie wynikała z niego przesłanka, ażeby restrukturyzacja prowadzona przez pracodawcę miała na celu rozwiązanie stosunków pracy, zmniejszenie stanu zatrudnienia. Przepis ten nie wymagał intencjonalnego działania pracodawcy ukierunkowanego na rozwiązanie stosunku pracy z częścią pracowników, a jedynie obiektywnej okoliczności w postaci rozwiązania stosunku pracy danego pracownika w związku z działaniami restrukturyzacyjnymi pracodawcy (w tym zmierzającymi do zmiany warunków pracy i płacy). Odpowiedzialności pracodawcy za spełnienie w/w świadczenia nie wyłącza więc brak jego woli rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem, wobec którego podejmuje działania restrukturyzacyjne dotyczące warunków jego zatrudnienia. Sąd dalej podniósł, że gdyby intencją stron zawierających w/w ZUZP było ograniczenie prawa do odpraw wyłącznie do sytuacji, gdy pracodawca działaniami restrukturyzacyjnymi wprost zmierza do rozwiązania stosunku pracy danego pracownika, to w art. 245 ust.3 zamiast sformułowania „pracownikom z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian o których mowa w ust. 2 przysługuje odprawa” należałoby użyć sformułowania: „pracownikom z którymi rozwiązano umowę o pracę lub którym wypowiedziano umowę o pracę w wyniku zmian, o których mowa w ust.2 przysługuje odprawa”. Literalne brzmienie w/w regulacji jednoznacznie w ocenie Sądu wskazywało, że jej zakresu stosowania nie można ograniczać wyłącznie do czynności bezpośrednio zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn wskazanych w art. 245 ust. 2.

Sąd stwierdził, że wypowiedzenie ZUZP z dnia 6 września 1999 r., już choćby przez utratę prawa do odprawy pieniężnej, ale także przez zmiany w zakresie przysługujących pracownikowi innych świadczeń, oznaczało dla powoda mniej korzystną regulację treści jego dotychczasowego stosunku pracy w tym zakresie obowiązujących. W stanie faktycznym sprawy, powód nie skorzystał z możliwości zmiany treści jego stosunku pracy, wobec czego wybrał zakończenie umowy o pracę na dotychczasowych zasadach. Składając wypowiedzenie zmieniające, pracodawca musi liczyć się z odmową przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, zwłaszcza gdy – jak w niniejszej sprawie – nie doszło uprzednio do zawarcia porozumienia zmieniającego. W tym stanie rzeczy nie sposób było w ocenie Sądu uznać, ażeby o rozwiązaniu stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym, nie zadecydował element restrukturyzacji prowadzonej w pozwanym przedsiębiorstwie, polegający na zmianie struktury zatrudnienia oraz regulacji zakładowych źródeł prawa pracy, kształtujących warunki pracy i płacy.

Z tych względów, Sąd uznał żądanie pozwu za uzasadnione w całości i stwierdził, że zgodnie z postanowieniami ZUZP z dnia 6 września 1999 r. powodowi przysługiwała odprawa w wysokości dwudziestoczwieromiesięcznego wynagrodzenia brutto w kwocie 176 722,08 zł (24 x (...) zł), a powód wniósł o zasądzenie 48 000 zł to jest w kwocie nie przekraczającej wartości określonej w art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. b ZUZP z dnia 6 września 1999 r.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. Wskazał, że pozwany przedmiotowe świadczenie winien był spełnić niezwłocznie po rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy. W opóźnieniu pozostawał więc od 1 lutego 2015 r. Mając jednak na uwadze zasadę związania Sądu żądaniem pozwu wyrażoną w art. 321 k.p.c., Sąd zasądził odsetki zgodnie z żądaniem od 2 lutego 2015 r. do dnia zapłaty.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu Sąd oparł na zasadzie odpowiedzialności za jego wynik (art. 98 § 1 k.p.c.) i ustalił wysokość wynagrodzenia pełnomocnika na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r., nr 163, poz. 1348) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

W pkt III wyroku Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu w kwocie 2 400 zł na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. 2018, poz. 300) stosownie do zakresu uwzględnionego powództwa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany zaskarżając wyrok w całości oraz wnosząc o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucono:

1. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 245 ust. 2 w zw. z art. 245 ust. 3 ZUZP z 6 września 1999 r. przez jego:

- niewłaściwe zastosowanie w przedmiotowej sprawie w sytuacji gdy u pozwanego nie trwała jakakolwiek restrukturyzacja, która byłaby podstawą do wypłacenia powodowi odprawy;

- błędną wykładnię w sytuacji gdy przepis przewiduje odprawę dla osób, z którymi rozwiązano umowę o pracę w wyniku zmian o których mowa w art. 245 ust. 2 ZUZP, zaś rozwiązanie umowy o pracę z powodem było wynikiem nieprzyjęcia przez niego warunków wynikających z wypowiedzenia zmieniającego. Jednocześnie brzemienne tego przepisu wskazuje, iż odprawa należy się wyłącznie pracownikom, którym to umowa o pracę została rozwiązana w wyniku działania (z inicjatywy) pracodawcy.

- przez błędną wykładnię pojęcia restrukturyzacja w sytuacji gdy brak definicji tego pojęcia na potrzeby ZUZP powoduje konieczność zastosowania wykładni ścisłej (zwązającej), zaś Sąd nie przeprowadziwszy dowodu z zeznań świadków (osób biorących udział w tworzeniu ZUZP) nie jest uprawniony do wnioskowania o celach (założeniach) przedmiotowego aktu (zapisu).

2. naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie przez Sąd, że u pozwanego w okresie wręczenia wypowiedzenia zmieniającego trwała restrukturyzacja, w sytuacji gdy restrukturyzacja u pozwanego była już zakończona.

3. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a mianowicie:

a) przyjęcie, iż w okresie wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy oraz rozwiązania u pozwanego trwała restrukturyzacja, w sytuacji gdy była ona już zakończona.

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

apelacja jako uzasadniona podlegała uwzględnieniu.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest zasadny.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko apelującego, że Sąd Rejonowy wyciągnął niewłaściwe wnioski z materiału dowodowego przyjmując, że u pozwanego pracodawcy w okresie wręczenia wypowiedzenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego trwała restrukturyzacja. Powyższe było z kolei konsekwencją błędnej oceny, że restrukturyzacja Przedsiębiorstwa Państwowego (...) nie zakończyła się z chwilą ukończenia procesu PDO i uznania, że kolejnym etapem restrukturyzacji zatrudnienia było wypowiedzenie warunków pracy i płacy wynikających z dotychczasowego ZUZP. Sąd Okręgowy powyższych ustaleń nie podziela.

W niniejszej sprawie spór w istocie dotyczył interpretacji postanowień art. 245 ust. 2 i ust. 3 ZUZP z dnia 6 września 1999 r. na płaszczyźnie bezspornych faktów, które znalazły się w ustaleniach Sądu Rejonowego i które Sąd Okręgowy

przyjmuje jako własne. Sąd Okręgowy podziela stanowisko apelującego, że Sąd Rejonowy naruszył przepisy prawa materialnego tj. art. 245 ust. 2 w zw. z art. 245 ust. 3 ZUZP z 6 września 1999 r.

Treść przepisu art. 245 ust. 2 pkt 3 lit. a – c ZUZP z dnia 6 września 1999 r., nie nasuwa wątpliwości, 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.

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

Powód w niniejszej sprawie wskazywał, że rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło z uwagi na restrukturyzację, czy reorganizację prowadzącą do zwolnienia pracowników.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany pracodawca zakończył restrukturyzację 30 czerwca 2014 r., wtedy zakończeniu uległ Program Dobrowolnych Odejść Pracowniczych (dalej: (...)), a (...) osiągnął swój cel w postaci restrukturyzacji przedsiębiorstwa (co wynikało z faktu zakończenia powyższego programu). Materiał dowodowy wskazuje jednoznacznie, że konsekwencją zakończenia restrukturyzacji było wprowadzenie, Zarządzeniem Naczelnego Dyrektora (...) nr 57 z 12 czerwca 2014 r. (k. 256 a.s.), nowej struktury organizacyjnej. Jednostka organizacyjna, w której pracę świadczył powód nie została jednakże zlikwidowana. W nowej strukturze pracodawcy przewidziano bowiem Pododdział Patrolowo – Ochronny ((...)) – k. 257 a.s. Zmiany organizacyjne w tym zakresie pozwoliły pracownikom pozostającym w (...) przypisać miejsce, po dokonanej redukcji zatrudnienia. Powyższe potwierdzają również ustalenia kończącego spór zbiorowy Paktu Gwarancji Zatrudnienia (k. 123 – 129 a.s.), w którym zapewniono, że przewidziano gwarancję zatrudnienia pracowników do 30 września 2017 r., obejmującą również powoda.

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 powoda. Należy odnotować, że pozwany po tym okresie wprowadził 12 września 2014 r. nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (k. 198 – 230 a.s.), w związku z czym konieczne stało się wręczenie pracownikom, w tym powodowi wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy. Nie ulega jednakże wątpliwości, że pracodawca miał na celu pozostawienie zatrudnionych pracowników, jednakże na zmienionych warunkach zatrudnienia. Było to skutkiem uzgodnień dokonanych z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi.

17 października 2014 r. pozwane Przedsiębiorstwo oraz (...) Organizacja (...) złożyły zgodne oświadczenie w przedmiocie prawa pracowników do odpraw pieniężnych określonych w art. 245 ust. 2 pkt 3 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 bezprzedmiotowe i jako takie utraciło moc wobec wszystkich pracowników, a nie tylko tych, którzy skorzystali z PDO uzyskując na tej podstawie prawo do odprawy z poprzedniego ZUZP. W ocenie związku zawodowego pracodawca spełnił podnoszone przez pracowników żądania (pismo zatytułowane „zgodne oświadczenie” k. 254- 255 a.s.) .

Po zakończeniu Programu Dobrowolnych Odejść pracodawca skierował do pracowników w dniu 26 listopada 2014 r. tj. przed złożeniem przez powoda oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, za pośrednictwem intranetu oficjalny, jednoznaczny w swej treści komunikat (k. 264, zeznania świadka K. R. k. 409), w którym poinformował, że w przypadku nie przyjęcia wypowiedzeń zmieniających nie będzie przysługiwało im prawo do odprawy na podstawie art. 245 ZUZP z 6 września 1999 r. Ponadto jak już wskazano powyżej 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. Nie sposób przy tym uznać w świetle zasad doświadczenia życiowego i logiki, że powód nie interesował się kwestią przysługiwania mu odprawy z art. 245 ZUZP i nie miał wiedzy o tym, czy odprawa będzie mu przysługiwała.

Odnosząc się do podnoszonej w toku postępowania przed Sądem I instancji przez powoda (m.in. pozwie, w piśmie procesowym k. 421 – 428) okoliczności zapewniania pracownikom przez pozwanego o tym, że odprawy pieniężne z art. 245 ZUZP z 1999 r., będą wypłacane nawet w sytuacji rozwiązania stosunków pracy po zakończeniu PDO wskazać należy, że komunikaty pozwanego bądź oświadczenia dotyczące przysługiwania odprawy z art. 245 ZUZP z 1999 r. kierowane przed 1 lipca 2014 r. odnosiły się do pracowników w odmiennej sytuacji faktycznej, aniżeli powód. 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. Informacje i komunikaty przekazywane przez pracodawcę odnoszące się do przysługiwania odpraw z art. 245 ZUZP różniły się więc w zależności od tego, w którym z okresów występowały, ostatecznie jednak stanowisko pracodawcy było jasno zakomunikowane załodze, w sposób przyjęty u pracodawcy.

Materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że 27 października 2014 r. przedstawiono powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy, które związane były z wypowiedzeniem ZUZP z 1999 r. i zawarciem nowego ZUZP we wrześniu 2014 r. Powód nie przyjął wypowiedzenia, a zatem do rozwiązania z powodem umowy o pracę doszło na skutek świadomego i dobrowolnego działania powoda, który odmówił przyjęcia nowych warunków zaproponowanych przez pracodawcę

Rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie nastąpiło również z uwagi na likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska pracy. Okoliczność ta wyraźnie wynika z treści złożonego powodowi wypowiedzenia, w którym jasno wskazano, iż po upływie okresu wypowiedzenia powód będzie zajmował stanowisko analogiczne do zajmowanego przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy oraz będzie otrzymywał wynagrodzenie w identycznej wysokości. Pracodawca dał tym samym powodowi jasną informację, iż chciał kontynuować z nim współpracę na podstawie stosunku pracy. Co więcej, z porozumienia z dnia 30 września 2014 r. zawartego między pracodawcą a organizacjami związkowymi wynika, że jedyną przyczyną wręczania pracownikom wypowiedzeń zmieniających była potrzeba dostosowania warunków zatrudniania do nowego ZUZP, zaś wypowiedzenia te miały objąć wszystkich pracowników pozwanego. Na potwierdzenie powyższego wskazać należy prowadzenie rekrutacji na zwolnione stanowiska pracy, w tym w jednostce (...). Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego nie można mówić o restrukturyzacji jako przyczynie zwolnienia powoda.

Zdaniem Sądu odwoławczego również powoływana przez powoda w toku postępowania przed Sądem I instancji okoliczność wypłaty odpraw pracownikom zlikwidowanego w styczniu 2015 Biura Prawnego nie przesądza o zasadności roszczenia powoda. Była to bowiem odmienna sytuacja. Doszło bowiem do zlikwidowania tej jednostki, pracownicy otrzymali wypowiedzenia umowy o pracę. Należy zaś dokonać rozróżnienia restrukturyzacji zakończonej wraz z zakończeniem PDO w dniu 30 czerwca 2014 r. a restrukturyzacją, która miała miejsce po tym okresie w obszarze jednego biura i nie dotyczyła powoda. Pozwany pracodawca po zakończeniu Programu Dobrowolnych Odejść nie zwalniał pracowników z przyczyn ich nie dotyczących z wyjątkiem przeprowadzonej restrukturyzacji jednego z działów nie mającego związku z zatrudnieniem powoda.

Jak już wskazano powyżej 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 zaś z kolei wynika z dyspozycji art. 241¹³ k.p., korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§ 1). Natomiast postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§ 2).

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, 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 powodowi, 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).

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).

W stanie faktycznym przedmiotowej sprawy nie wystąpiła jednak sytuacja, w której powód nie wiedziałby, jak będą kształtować się jego warunki zatrudnienia po wejściu w życie ZUZP z września 2014 roku. Miał bowiem realną możliwość oceny proponowanych mu nowych warunków zatrudnienia, gdyż wynikały one z dokumentu nowego ZUZP z dnia 12 września 2014 r., który został przedstawiony pracownikom. Nowe regulacje ZUZP nie pogarszały warunków pracy powoda w takim zakresie, który uniemożliwiałby kontynuowanie zatrudnienia. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 12 września 2014 roku nie pogarszał w warunków zatrudnienia wynikających z umowy o pracę powoda, w szczególności nie zmieniał wymiaru czasu pracy, nie zmieniał stanowiska pracy, nie zmieniał miejsca pracy oraz nie obniżał wynagrodzenia zasadniczego powoda, ani nie pozbawiał większości tych świadczeń, które wynikały z poprzedniego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 6 września 1999 roku. Zlikwidowano dopłatę do wynagrodzenia za czas choroby, dostosowując wysokość wynagrodzenia do wymiaru wynikającego z Kodeksu pracy, tj. 80% wynagrodzenia, jak 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. Zauważyć jednakże 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 przypadkach.

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

Konieczność dostosowania umów o pracę do treści nowego ZUZP była jedyną przyczyną złożenia powodowi wypowiedzenia warunków pracy. Powód miał być zatrudniony na stanowisku wartownika – konwojenta za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie (...) zł według 6 kategorii zaszeregowania (wypowiedzenie warunków umowy o pracę k. 138), Wynagrodzenia zasadnicze powoda i kategorie zaszeregowania nie uległy zmianie na gorsze. Pracodawca nie miał podstaw, by zakładać, że wypowiedzenia zmieniające zostaną odrzucone przez pracowników skoro zawarty został Pakt Gwarancji Zatrudnienia na okres od 1 października 2014 r. do 30 września 2017 r. Podkreślenia wymaga, że jedynie 51 osób odmówiło przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, z ponad 1000 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 stanowisko pracy powoda.

Odnosząc się stanowiska powoda zawartego w piśmie procesowym z dnia 27 marca 2018 r. odnośnie wprowadzonych zmian w ZUZP z 2014 w stosunku do ZUZP z 1999 r., to w ocenie Sądu Okręgowego wymienione przez powoda zmiany nie miały istotnego wpływu na sytuację pracowniczą. Wskazać należy, że braku rozdziału dot. czasu pracy w ZUZP z 2014 r. nie jest niekorzystne, gdyż i poprzedni Zakładowy Układ Zbiorowy odsyłał do Regulaminu Pracy, co wynika z art. 13 ust. 1 ZUZP z 1999 r.

Nie sposób za niekorzystne uznać 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. Założenie, że organizacja związkowa uchroniłaby pracownika od uzasadnionego pozbawienia premii jest co najmniej deklaratywne.

Nie sposób również uznać, aby zmiana terminów wypłaty wynagrodzenia była dla pracowników sama w sobie zmianą niekorzystną, w szczególności, że pracodawca przewidział zmianę warunków wypłaty uprzednim terminem przejściowym. Z 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 które miejsce został wprowadzony odpowiedni dodatek zadaniowy. Oczywiście ocena ta nie wyklucza, konieczności wprowadzenia powyższych zmian poprzez wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Odnosząc się do powoływanej argumentacji w pozwie 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 dochodzonej przez powoda odprawy. 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 Odejść, z którego skorzysta ponad 900 pracowników.

Ponadto 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).

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).

Wskazać należy, 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 powód wykonywał swoje obowiązki służbowe.

Istotą sprawy pozostawało odniesienie restrukturyzacji czy też reorganizacji do sytuacji prawnej powoda, 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 powoda, który wykonywał zadania wartownika – konwojenta 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 okresie spornym (bezpośrednio przed i po złożeniu wypowiedzenia zmieniającego) Pododdział Patrolowo-Ochronny, nadal funkcjonował w niemalże niezmienionej organizacji i składzie.

W ocenie Sądu Okręgowego 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 podejmowaną 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 Rejonowy dokonał błędnej wykładni pojęcia restrukturyzacja na gruncie art. 245 ZUZP. Jak trafnie zauważył apelujący, dokonując tej wykładni Sąd posiłkował się znaczeniem tego pojęcia zaczerpniętym ze stron internetowych. Jak trafnie zauważa strona pozwana, w przepisie art. 245 ust. 2 ZUZP nie chodzi o jakakolwiek restrukturyzację czy reorganizację powodującą zwolnienia pracowników, lecz jedynie o taką, która odnosi się do restrukturyzacji, czy reorganizacji działu, w którym powód wykonywał swoje obowiązki.

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. Nie sposób 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.

Przytaczane przez powoda w piśmie procesowym z dnia 27 marca 2018 r. 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 szczególny 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, co trafnie zauważyła strona pozwana, przedstawionym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 sierpnia 2009 roku (II PK 8/09, Legalis, k. 55 i nast. a.s.), rozważaniom.

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.

Odnosnie podnoszonej przez powoda kwestii, że zachowanie pozwanego było niełojalne i w sposób oczywisty naruszało zasady współżycia społecznego wskazać należy, że, 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 powoda oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, a tym samym powód działał z pełną świadomością braku wypłaty mu 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 formułowanych 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).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił. Konsekwencją zmiany wyroku była również konieczność rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu za postępowanie przed Sądem I instancji. Rozstrzygnięcie o kosztach procesu Sąd oparł na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, wskazanej w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu w I instancji 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 zalicza się wynagrodzenie, jednak

nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawienia strony. Sąd ustalił wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r., nr 163, poz. 1348) stosowanym z mocy § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy 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 składała się opłata od apelacji (30 zł) oraz koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego 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 adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).