



Sygn. akt III PK 30/11

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 2 grudnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. K.  
przeciwko F. P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.  
o odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 grudnia 2011 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w L.  
z dnia 9 listopada 2010 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w L. wyrokiem z dnia 9 listopada 2010 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwanego F. P. Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w L. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w L. z dnia 28 maja 2010 r., mocą którego zasądzono od pozwanego na rzecz powoda M. K. kwotę 12.989,01 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy, nadając temu orzeczeniu rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.329,67 zł i obciążając pozwanego kosztami sądowymi w wysokości 650 zł.

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego, z których wynikało, że M. K. był zatrudniony u pozwanego (z uwzględnieniem jego poprzedników prawnych) od dnia 17 marca 1986 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku zbrojarz - zgrzewacz, przy czym do dnia 1 marca 2008 r. był on pracownikiem F. S.A. w L. W dniu 29 stycznia 2008 r. powód otrzymał informację, iż w związku z wyodrębnieniem produkcji prefabrykatów oraz powstaniem nowego podmiotu gospodarczego, z dniem 1 marca 2008 r. staje się z mocy prawa (tj. na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p.) pracownikiem F. P. Spółki z o.o. w L. W okresie zatrudnienia powoda u dotychczasowego pracodawcy zasady jego wynagradzania regulowała umowa o pracę oraz Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Pracowników F. S.A. W Spółce tej wykształciła się też praktyka, zgodnie z którą pracodawca dokonywał dopłat do posiłków pracowniczych wydawanych w zakładowej stołówce. Praktyka ta - pomimo nieujęcia jej w żadnym dokumencie - istniała przez wiele lat.

W F. S.A. w L. działała Międzyzakładowa Komisja NSZZ „Solidarność”. Obejmowała ona swoim zasięgiem dwie spółki: F. S.A. i P. S.A. Powód był członkiem tej organizacji, aczkolwiek nie wchodził w skład jej zarządu. W związku z uzyskaniem informacji o planowanym przejęciu części pracowników przez nowego pracodawcę, w dniu 29 lutego 2008 r. odbyło się posiedzenie plenarne Międzyzakładowej Komisji „Solidarność” F. S.A. – P. S.A., na którym Komisja ta podjęła uchwałę o rozszerzeniu swojej działalności na F. P. Spółkę z o.o. w L.

F. P. Spółka z o.o. w L. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 19 grudnia 2007 r. Z tą chwilą zarząd Spółki zatrudnił w niej 21 pracowników. W dniu 10 stycznia 2008 r. zarząd pozwanej wydał regulamin wynagradzania. W dniu 1 marca 2008 r. pozwana Spółka przejęła w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. 162 pracowników F. S.A., w tym powoda. W następstwie tego u pozwanego zaczęły obowiązywać dwa akty prawne regulujące zasady wynagradzania: regulamin

wynagradzania z dnia 10 stycznia 2008 r. oraz postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracowników F. S.A. Układ ten znajdował zastosowanie do pracowników przejętych z F. S.A. na zasadzie art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p. przez okres jednego roku od dnia przejęcia części zakładu.

Zgodnie z zawartą umową o pracę i jej kolejnymi aneksami wynagrodzenie powoda obejmowało wynagrodzenie zasadnicze określone w kwocie 3.088 zł według kategorii C. Od dnia 1 stycznia 2008 r. wynosił ono zaś 3.196 zł brutto. Ponadto, stosownie do zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Pracowników F. S.A., powód otrzymywał 30% dodatek stażowy w maksymalnej wysokości przewidzianej w tym akcie oraz dodatek w wysokości 10% stawki zaszeregowania za pełnienie funkcji kierownika zmiany. Dodatki te nie były wliczane do podstawy wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Układ przewidywał też prawo do odprawy rentowej w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, a także prawo pracowników do negocjowania z zarządem corocznej podwyżki wynagrodzenia zasadniczego o co najmniej poziom inflacji, prawo do 30 minutowej przerwy na spożycie posiłku i możliwość udzielenia płatnego urlopu „ze względów ekonomicznych”. Zgodnie z ustalonymi zasadami powód otrzymywał także dopłaty do posiłków, do drugiego śniadania i obiadu, które to dopłaty pochodziły ze środków obrotowych Spółki.

Po upływie roku zatrudnienia powoda w F. P. Spółce z o.o. w L., w czasie którego stosowane były w odniesieniu do niego dotychczasowe zasady wynagradzania, pracodawca podjął działania zmierzające do zmiany warunków płacowych przejętych pracowników. W dniu 17 marca 2009 r. odbyło się spotkanie z pracownikami, poprzedzone ogłoszeniem wywieszonym na tablicy ogłoszeń, na którym zostali oni poinformowani przez prezesa zarządu Spółki o jej złej kondycji finansowej i o planowanych wypowiedzeniach.

W dniu 27 marca 2009 r. pracodawca doręczył powodowi wypowiedzenie warunków umowy o pracę, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 czerwca 2009 r. Wypowiedzenia takie otrzymali wszyscy pracownicy przejęci z F. S.A. Po upływie tego okresu pozwany zaproponował powodowi warunki pracy i płacy wynikające wyłącznie z regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania i regulaminu zakładowego funduszu świadczeń

socjalnych obowiązujących w F. P. Spółce z o.o. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano wprowadzenie jednolitych zasad zatrudnienia dla wszystkich pracowników Spółki.

Zarząd Spółki, przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego, nie prowadził rozmów ze związkami zawodowymi ani nie zawiadomił Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” o planowanych wypowiedzeniach. Pracodawca nie zawarł ze związkami zawodowymi żadnego porozumienia odnośnie do wypowiedzeń, nie opracował też regulaminu określającego zasady postępowania przy ich dokonywaniu. Pozwana Spółka nie przedstawiła również informacji o planowanych wypowiedzeniach i poczynionych ustaleniach Powiatowemu Urzędowi Pracy w L.

Po upływie okresu wypowiedzenia zmieniającego, powód otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w stawce 4.155 zł brutto – stawka ta wynikała z wliczenia do dotychczasowej stawki godzinowej kwoty 30% dodatku stażowego. Tak ustalone wynagrodzenie zasadnicze nie odbiegało od jego wynagrodzenia liczonego wraz z dodatkiem stażowym, jakie otrzymywał przed wypowiedzeniem. W wyniku wliczenia dodatku stażowego do wynagrodzenia zasadniczego wzrosło wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Pracodawca w dalszym ciągu dofinansowywał posiłki w stołówce zakładowej w dotychczasowej wysokości, z tym że dopłaty zaczęły być finansowane ze środków Funduszu Socjalnego.

Sąd Okręgowy podzielił także dokonaną przez Sąd pierwszej instancji ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego sprawy, zaprezentowaną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Wskazano w nim, iż zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzeń wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Pracodawca, dokonując wypowiedzenia zmieniającego, musi zatem zachować tryb przewidziany dla wypowiedzania umowy o pracę. Przez przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę należy przy tym rozumieć nie tylko regulacje zawarte w Kodeksie pracy, ale także w ustawach szczególnych. A zatem jeżeli wypowiedzenie warunków umowy o pracę następuje z przyczyn niedotyczących pracowników i obejmuje liczbę pracowników określoną w 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.), to przepisy tego aktu znajdują zastosowanie do trybu wypowiedzania warunków pracy.

W niniejszym przypadku pozwana była zobowiązana do zastosowania trybu postępowania przewidzianego w art. 2 – 4 ustawy, skoro wypowiedzenia warunków wynagradzania dotyczyły 162 pracowników spośród około 190 zatrudnionych wówczas w Spółce i nie były podyktowane wyłącznie upływem jednego roku stosowania do nich postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Pracowników F. S.A. Pozwany dokonał przy tej okazji wypowiedzeń ukształtowanych zwyczajowo przejętych i niezawartych w tym układzie uprawnień do dopłaty posiłków, co uzasadnił brakiem podstawy prawnej do ich stosowania i złą kondycją finansową Spółki.

Międzyzakładowa Komisja NSZZ „Solidarność” F. S.A. – P. S.A. była z kolei legitymowana do działania i reprezentowania swoich członków w procesie wypowiedzeń zmieniających, a pracodawca posiadał pełną wiedzę o funkcjonowaniu związku w momencie podjęcia decyzji o wypowiedzeniach, gdyż zarząd Spółki został powiadomiony o treści uchwały z dnia 29 lutego 2008 r. Mimo to pozwany nie dopełnił ustawowych wymagań w zakresie współpracy z tą organizacją związkową w zakresie wypowiedzeń warunków płacowych pracowników. Tym samym naruszył on przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, o jakich mowa w art. 45 § 1 w związku z art. 42 k. p.

Sąd Okręgowy uznał za bezprzedmiotowy zarzut apelacji odnośnie do naruszenia art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie 2 k. p. poprzez uznanie, iż w zakresie przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzania warunków umowy lub innego aktu kreującego stosunek pracy nie mieszczą się przepisy nakładające na pracodawcę dodatkowe rygory związane z wypowiedzeniem zmieniającym. Wskazany przepis znajduje zastosowanie z mocy odesłania zawartego w art. 241<sup>8</sup> § 2 zdanie 2 k. p., którego treść odnosi się jedynie do warunków wynikających z układu stosowanego przez okres jednego roku od dnia przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę. Tymczasem dokonane wypowiedzenie dotyczyło warunków pracy wypływających z dwóch niezależnych od siebie podstaw: zakładowego układu zbiorowego pracy oraz ustalonego w drodze praktyki dofinansowania do obiadów i innych posiłków. Nie ulega wątpliwości, iż drugi z wypowiedzianych powodowi

warunków nie pozostawał w zakresie regulacji art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie 2 k.p., nie wynikał bowiem z zakładowego układu zbiorowego pracy.

Wyrok Sądu drugiej instancji został zaskarżony w całości skargą kasacyjną pozwanej. Skargę oparto na podstawie naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 42 § 1 k.p. poprzez błędną, rozszerzającą wykładnię, niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż przepisami o wypowiedzeniu umowy o pracę w rozumieniu Kodeksu pracy są przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; 2) art. 1 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez niewłaściwe uznanie, iż zakres normowania ustawy odpowiednio obejmuje również złożenie pracownikom wypowiedzeń zmieniających w wypadku, gdy pracodawca poprzez zaproponowanie nowych warunków zatrudnienia, nie gorszych niż poprzednio obowiązujące, nie zmierza w istocie do rozwiązania umów o pracę; 3) art. 1 ust. 1 lit. b) akapit drugi dyrektywy 98/59 poprzez niewłaściwą wykładnię i niewłaściwe zastosowanie pozwalające na uznanie, iż dyrektywa nakazuje stosowanie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników do wypowiedzeń zmieniających bez dokonywania analizy całokształtu okoliczności sprawy; 4) art. 45 § 1 k.p. poprzez błędne zastosowanie i uznanie, iż dokonane powodowi wypowiedzenie warunków zatrudnienia narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę; 5) art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie 2 k.p. poprzez błędną wykładnię i uznanie, iż w zakresie przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu nie mieszczą się przepisy nakładające na pracodawcę dodatkowe rygory związane z wypowiedzeniem zmieniającym; 6) niewłaściwe zastosowanie art. 65 § 1 k.c. poprzez wadliwą wykładnię § 21 statutu NSZZ „Solidarność” oraz § 1 uchwały Komisji Krajowej nr 20/5 w sprawie zasad łączenia lub podziału jednostek organizacyjnych związku, a także uchwały Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” Pracowników F. S.A. – P. S.A. z dnia 29 lutego 2008 r. prowadzącą do zaakceptowania stanowiska, iż rozszerzenie działalności związku zawodowego na pozwanego pracodawcę nastąpiło w sposób prawidłowy; 7) niewłaściwe zastosowanie art. 65 § 1 k.c.

poprzez wadliwą wykładnię rozdziału IV § 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy poprzez błędne przyjęcie, że pracownicy mieli prawo do corocznej podwyżki, co najmniej o poziom inflacji; 8) art. 239 § 1 k.p. oraz art. 241<sup>23</sup> k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż pozwana spółka jako strona układu zbiorowego była zobowiązana do dokonywania corocznych podwyżek wynagrodzenia powoda na podstawie przepisu rozdziału IV § 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy; 9) art. 42 k.p., 45 § 1 k.p., art. 65 § 1 k.c. oraz art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez akceptację poglądu, iż dokonanie wypowiedzenia ukształtowanych w F. S.A. zwyczajowo dopłat do posiłków stanowi odrębną kwestię uprawnień pracowniczych od Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, uzasadnione jest brakiem podstaw prawnych oraz złą kondycją finansowa spółki i pociąga za sobą konieczność zastosowania procedury wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Skargę oparto również na podstawie naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 382 k.p.c., art. 233 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przy orzekaniu przez Sąd Okręgowy, przy braku dokonywania własnych ustaleń faktycznych oraz podzieleniu w całości argumentacji Sądu Rejonowego. Naruszenia te polegały na: 1) pominięciu zeznań świadka J. K. i w związku z tym błędnym przyjęciu, że nastąpiło pogorszenie warunków płacy, podczas gdy powód faktycznie otrzyma wyższe wynagrodzenie, np. za czas urlopu wypoczynkowego, czy za godziny nadliczbowe, natomiast warunki płacy „utracone” przez pracownika mają charakter głównie potencjalny (odprawa rentowa w związku z wypadkiem przy pracy czy chorobą zawodową), co oznacza, iż dokonanie wypowiedzenia warunków zatrudnienia powoda nie było konieczne; 2) błędnym przyjęciu, iż warunki płacy powoda uzależnione są od naliczania godzin nadliczbowych i uzyskanego z tego tytułu dodatku oraz że o pogorszeniu tych warunków po dokonanych wypowiedzeniu w pierwszej kolejności świadczy wysokość osiąganego wynagrodzenia i sposób jego uzyskiwania. Wbrew temu stanowisku wynagrodzenie powoda po włączeniu dodatku za staż pracy do wynagrodzenia zasadniczego pozostało co najmniej na tym samym poziomie, natomiast przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop

wypoczynkowy i za godziny nadliczbowe jest wyraźnie wyższe; 3) pominięciu dowodu z dokumentu - pisma z dnia 19 marca 2009 r. w przedmiocie konsultacji z organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia w trybie art. 38 k.p. i przez to błędnym przyjęciu, że nie nastąpiła konsultacja z organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia warunków zatrudnienia powoda (stosowne pismo złożone zostało na rozprawie w dniu 8 lipca 2009 r.), co ma doniosły wpływ na wynik sprawy, ponieważ oznacza, iż pozwana spółka w pełni zrealizowała wykładnię prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 15 października 2008 r.; 4) pominięciu dowodu z dokumentów: § 21 statutu NSZZ Solidarność oraz § 1 uchwały Komisji Krajowej nr 20/5 w sprawie zasad łączenia lub podziału jednostek organizacyjnych związku, a także uchwały Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” Pracowników F. S.A. – P. S.A. z dnia 29 lutego 2008 r. oraz w konsekwencji błędnym przyjęciu, że Międzyzakładowa Komisja NSZZ „Solidarność” Pracowników F. S.A. – P. S.A. była w pełni legitymowana do działania i reprezentowania swoich członków, w tym powoda, w zakresie wypowiedzeń zmieniających, co ma istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ eliminuje organizację związkową z uczestnictwa w trybie postępowania; 5) błędnym przyjęciu, że uznawanie lub nieuznawanie związku zawodowego przez pracodawcę lub ewentualna wiedza o jego działaniu, daje mu legitymację do działania, a nie prawidłowe zastosowanie procedury wynikającej z przepisów; 6) błędnym przyjęciu, że finansowanie posiłków z funduszu socjalnego jest uzależnione jedynie od pracodawcy, wbrew postanowieniom art. 27 ustawy o związkach zawodowych, pominięciu dowodu z dokumentu - stosownych zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz błędnym przyjęciu, że pracownicy mieli prawo do corocznej podwyżki, co najmniej o poziom inflacji, błędnym przyjęciu, że utrata dodatkowego urlopu płatnego 60% wynagrodzenia stanowi pogorszenie warunków zatrudnienia, podczas gdy takie uprawnienia wynikają z art. 81 § 1 k.p., co pozwala na stwierdzenie, iż warunki zatrudnienia nie uległy pogorszeniu; 7) zaakceptowaniu poglądu, że dokonanie wypowiedzenia ukształtowanych w F. S.A. zwyczajowo dopłat do posiłków stanowi odrębną kwestię uprawnień pracowniczych od Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, uzasadnione jest brakiem podstaw



prawnych oraz złą kondycją finansową spółki i pociąga za sobą konieczność zastosowania procedury wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Wskazując na wyżej opisane zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, iż błędna jest wykładnia art. 42 § 1 k.p., zakładająca że przepisami o wypowiedzeniu umowy o pracę w rozumieniu Kodeksu pracy są przepisy ustaw szczególnych, w szczególności ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Niewłaściwym w przedmiotowej sprawie jest powoływanie się w tym zakresie na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07. Odnosząc się do tez wskazanych w powołanym orzeczeniu Sądu Najwyższego, zdaniem skarżącego sąd jest obowiązany każdorazowo stwierdzać, czy złożone pracownikom wypowiedzenia zmieniające mają na celu modyfikację warunków pracy, czy w istocie stanowią wypowiedzenia definitywne z uwagi na charakter nowych warunków.

Sąd Okręgowy, dzieląc w całości ustalenia i wnioski Sądu Rejonowego, naruszył także art. 65 § 1 k.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie i wadliwą wykładnię § 21 statutu NSZZ „Solidarność” oraz § 1 uchwały Komisji Krajowej nr 20/5 w sprawie zasad łączenia lub podziału jednostek organizacyjnych związku, a także uchwały Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” Pracowników F. S.A. – P. S.A. z dnia 29 lutego 2008 r., prowadzącą do stwierdzenia, iż rozszerzenie działalności związku zawodowego na pozwanego pracodawcę nastąpiło w sposób prawidłowy. Jedynym zapisem uchwały Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w sprawie zasad łączenia lub podziału jednostek organizacyjnych związku, który mógłby się odnosić do przedmiotowej sprawy, jest § 4 ust. 4. Zgodnie z treścią wskazanego przepisu organizacja zakładowa z chwilą przejęcia członków związku zatrudnionych przez pracodawcę nieobjętego działaniem tej organizacji przekształca się w organizację międzyzakładową, która rozszerza swoje działanie na tego pracodawcę. Zatem podstawowym warunkiem dającym możliwość

przekształcenia się organizacji zakładowej w organizację międzyzakładową jest przejście członków związku zatrudnionych przez pracodawcę nieobjętego działaniem tej organizacji. W dniu 29 lutego 2008 r. pozwany pracodawca nie zatrudniał członków NSZZ „Solidarność”. Tego faktu nie zmienia okoliczność, iż było powszechnie wiadome, że od 1 marca 2008 r. pozwana Spółka przejmie pracowników F. S.A. W tym dniu nie mogła więc zostać podjęta uchwała o rozszerzeniu działalności na pracodawcę nieobjętego zakresem działania podstawowej jednostki organizacyjnej NSZZ „Solidarność”. Zgodnie z art. 9 ustawy o związkach zawodowych statuty oraz uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych. Nie oznacza to jednak dowolności w tworzeniu wewnętrznych jednostek organizacyjnych związku. Skoro statut oraz uchwała nr 20/05 Komisji Krajowej określa warunki, jakie winny zostać spełnione dla powstania u pracodawcy organizacji zakładowej (międzyzakładowej), ich niespełnienie przekreśla możliwość legalnego działania u pracodawcy. Zatem tylko i wyłącznie od spełnienia przesłanek wskazanych w przepisach zależy legalność działania związków zawodowych, a nie od uznawania ich przez pracodawcę. Skarżący zaznaczył również, iż po przejściu pracowników do F. P. Spółki z o.o. spółka ta nie stała się stroną układu zbiorowego, nie była zatem zobowiązana do podejmowania negocjacji z zakładową organizacją związkową w przedmiocie ustalania środków na wynagrodzenia.

W dalszej części uzasadnienia skarżący, polemizując z wnioskiem Sądów niższych instancji, jakoby warunki pracy i płacy powoda po wypowiedzeniu były mniej korzystne, powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z dnia 15 września 2004 r. II PZP 3/04 i podkreślił, iż ocena „korzystności (bądź jej braku) postanowień” nie może mieć charakteru globalnego. Nie dotyczy zatem w ogólności wszystkich, lecz poszczególnych, odpowiadających sobie postanowień. Odmienne rozumienie jest niezgodne z literalną wykładnią art. 241<sup>13</sup> k.p., gdyż jednoznacznie wskazuje on na postanowienia, a nie na układ jako całość.

Zdaniem skarżącego również błędnie Sąd Okręgowy przyjął, że finansowanie posiłków z funduszu socjalnego nie jest uzależnione jedynie od pracodawcy. Zgodnie z postanowieniami art. 27 ustawy o związkach zawodowych ustalanie zasad wykorzystania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz

podział środków funduszu dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Zatem nie tylko w gestii pracodawcy leży ustalenie, czy śniadania i obiady są dofinansowywane z funduszu socjalnego.

Ponadto chybiony jest pogląd, że jeśli nawet do wypowiedzenia warunków wynikających z układu zbiorowego pracy nie ma zastosowania ustawa z 13 marca 2003 r., pracodawca i tak winien zastosować tę ustawę ze względu na dokonanie wypowiedzenia ukształtowanych w F. S.A. zwyczajowo dopłat do posiłków, nieunormowanych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. W piśmie z dnia 26 marca 2009 r. pracodawca wypowiedział powodowi warunki zatrudnienia nierozzerwalnie związane ze sobą, wynikające wprost z układu zbiorowego oraz ukształtowane zwyczajowo, w celu wprowadzenia jednolitych zasad zatrudnienia. Nieracjonalne zatem byłoby przeprowadzenie różnych procedur wręczania pracownikom wypowiedzeń zmieniających w odniesieniu do postanowień układu zbiorowego pracy oraz wobec likwidacji dopłat do posiłków przekraczających obowiązek pracodawcy wynikający z przepisów BHP.

Konkludując, skarżący podkreślił, iż dokonane wypowiedzenia zmieniające miały na celu wprowadzenie zasad zatrudnienia wynikających wyłącznie z regulaminów: wynagradzania, pracy i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych a także, że żaden przepis wprost nie nakłada na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia procedury przewidzianej w tzw. ustawie o zwolnieniach grupowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

W świetle art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich

obrażą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest przy tym, aby – poza naruszeniem przepisów proceduralnych – skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia.

W rozpoznawanej sprawie skarżący powołał obie wymienione podstawy kasacyjne, formułując w ich ramach szereg zarzutów. Pozostaje zatem rozważyć ich zasadność.

Odnosnie do podstawy naruszenia prawa procesowego, skarżący wskazał na uchybienie przez Sąd drugiej instancji przepisom art. 382 k.p.c. oraz art. 233 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Wypada więc przypomnieć, iż zgodnie z treścią art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być oparte na przepisie art. 233 k.p.c. zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Skarżący nie może zatem skutecznie powoływać się na brak wszechstronnego i wnikliwego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ponieważ zakres ten nie jest objęty kognicją Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym. Takie stanowisko zajął również Sąd Najwyższy między innymi w postanowieniu z dnia 23 września 2005 r., III CSK 13/05 (OSNC 2006, nr 4, poz. 76). W uzasadnieniu tego orzeczenia wskazano, że treść i kompozycja art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. sugerują, iż chociaż generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalania faktów i oceny dowodów, nawet jeżeli naruszenia te mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. W sytuacji, gdy skarga kasacyjna ogranicza się tylko do zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, nie wskazując na inne naruszenia prawa, byłaby ona niedopuszczalna jako nieoparta na ustawowej podstawie.

W niniejszej sprawie zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. został jednak połączony z zarzutem naruszenia art. 382 k.p.c. Wypada zatem podkreślić, że drugi z wymienionych przepisów nie stanowi samodzielnej podstawy działania sądu drugiej instancji, gdyż swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) sąd ten spełnia - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji.

Nie można zatem - z pominięciem wymagań przewidzianych w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. - zasadnie zarzucać naruszenia przez sąd drugiej instancji omawianego przepisu i przypisywanych temu sądowi kompetencji w postępowaniu odwoławczym. Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., lecz konieczne jest wskazanie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację, uchybił (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665; z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 537/00, LEX nr 52600 i z dnia 12 grudnia 2001 r., III CKN 496/00, LEX nr 53130 oraz z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044). Jeżeli podstawa kasacyjna z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona tylko wówczas, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 nr 1, poz. 6 oraz wyroki z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNP 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657; z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 269787; z dnia 10 stycznia 2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361 i z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386). Art. 382 k.p.c. nie nakłada przy tym na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu potrzeby. Uzupełnienie postępowania przed sądem apelacyjnym o dowody, które mimo wniosku strony sąd pierwszej instancji pominął, jest zaś uzasadnione wówczas, gdy dotyczą one

okoliczności istotnych z punktu widzenia prawa materialnego mającego znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 1999 r., III CKN 254/98, LEX nr 521901; z dnia 2 marca 2000 r., III CKN 257/00, LEX nr 530723 i z dnia 17 lipca 2008 r., II CSK 102/08, LEX nr 447689).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie naruszył powołanych w skardze kasacyjnej przepisów postępowania. Sąd ten dokonał bowiem oceny wszystkich podnoszonych w apelacji zarzutów pozwanego odnośnie do przebiegu i wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji, a następnie podzielił i przyjął za własne ustalenia poczynione przez ten sąd, bez potrzeby ich ponawiania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Wbrew twierdzeniom skarżącego, ustalenia Sądu Rejonowego oparte zaś zostały na całym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w tym także na wskazywanych w skardze kasacyjnej zeznaniach świadka J. K. oraz na tekście Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Pracowników F. S.A., statutu NSZZ „Solidarność” i uchwały Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 20/05, a także uchwały Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” Pracowników F. S.A. – P. S.A. z dnia 29 lutego 2008 r. Większość podnoszonych w ramach omawianej podstawy kasacyjnej kwestii nie dotyczy jednak ustaleń faktycznych, lecz ich oceny prawnej dokonanej przez sądy orzekające w sprawie. Taki bowiem charakter mają zastrzeżenia skarżącego co do kryteriów, jakimi należy kierować się przy określaniu nowych warunków pracy i płacy pracownika jako korzystnych bądź niekorzystnych dla niego, a przez to wymagających wypowiedzenia zmieniającego, czy też trybu rozszerzania zakresu działania organizacji związkowej i obowiązku pracodawcy współdziałania z tą organizacją, sposobu decydowania o wypłatach z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz potrzeby stosowania przez pracodawcę procedury wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników do instytucji wypowiedzenia zmieniającego. Tego rodzaju problemy są jednak przedmiotem analizy w ramach drugiej z ustawowych podstaw kasacyjnych. Jedynie stwierdzając fakt niedopełnienia przez pozwanego wymagania konsultacji związkowej z art. 38 k.p., sądy obydwu instancji nie odniosły

się bezpośrednio do treści pisma z dnia 19 marca 2009 r., wystosowanego przez pracodawcę do międzyzakładowej organizacji związkowej. Pominięcie w uzasadnieniach wyroków tegoż dokumentu nie miało jednak wpływu na wynik sprawy z przyczyn, o których będzie mowa w dalszej części rozważań.

Rozważania na temat zasadności zarzutów podniesionych w ramach podstawy kasacyjnej naruszenia prawa materialnego rozpocząć wypada od stwierdzenia, że przedmiotem niniejszego sporu jest prawidłowość wypowiedzenia przez pracodawcę warunków pracy i płacy pracownikowi przejętemu w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., dokonanego po upływie rocznego okresu stosowania wobec tego pracownika postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u poprzedniego pracodawcy. Trzeba więc przypomnieć, iż uregulowaną w art. 42 k.p. instytucją wypowiedzenia zmieniającego można objąć zarówno warunki pracy i płacy, jak i każdy z tych elementów treści stosunku pracy osobno. Zmiana musi być jednak istotna, albowiem wszelkie inne modyfikacje warunków zatrudnienia mieszczą się w kręgu uprawnień kierowniczych pracodawcy. Poza tym powinna być ona niekorzystna dla pracownika, gdyż poprawa warunków pracy i płacy nie wymaga zastosowania trybu wypowiedzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975, nr 6, poz. 103; z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78, niepublikowany i z dnia 26 lipca 1979 r., I PR 64/79, OSNCP 1980, nr 1, poz. 17).

Nie ulega wątpliwości, że w świetle art. 22 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę stanowi - obok rodzaju powierzonych pracownikowi pracy – podstawowy element treści stosunku pracy, stąd wszelkie modyfikacje w sposobie jego ukształtowania są zmianami istotnymi. Co do oceny owej zmiany jako korzystnej lub niekorzystnej dla pracownika w judykaturze przez długi czas wyrażany był pogląd, w myśl którego nie wymaga wypowiedzenia warunków płacy zmiana zasad wynagradzania dotycząca kategorii lub stawki zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego, a także niektórych innych składników płacowych, jeżeli nie prowadzi ona do obniżenia ogólnego wynagrodzenia pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 1978 r., I PR 11/78, LEX nr 14452 oraz uchwałę z dnia 20 czerwca 1980 r., I PR 52/80, OSNCP 1981, nr 2 – 3, poz. 39 i uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 12 marca 1981 r., V PZP 4/80, OSNCP 1981, nr 10, poz. 182). Do odmiennych

konkluzji doszedł jednak Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04 (OSNP 2005, nr 4, poz. 49), stwierdzając w niej że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracownika warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p.). W uzasadnieniu uchwały zauważono, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie występowało dotychczas zagadnienie prawne, czy na podstawie art. 241<sup>13</sup> k.p. ocena korzystności (niekorzystności) dla pracownika postanowień nowego lub zmienionego układu - w porównaniu z treścią dotychczas obowiązujących przepisów prawa pracy i z treścią stosunku pracy - ma być dokonywana przez porównywanie pojedynczych postanowień, czy też przez porównywanie grup postanowień pozostających ze sobą w związku prawnym i rzeczowym, obejmujących określoną instytucję prawa pracy. Koncentrując się na odpowiedzi na pytanie, jak w kontekście przytoczonego przepisu należy rozumieć wyrażenie „postanowienia”, a także określenie „mniej korzystne”, Sąd Najwyższy podzielił pogląd, który przyjmuje, że ocena „korzystności (bądź jej braku) postanowień” nie może mieć charakteru globalnego. Nie dotyczy zatem w ogólności wszystkich, lecz poszczególnych, odpowiadających sobie postanowień. Odmienne rozumienie jest niezgodne z literalną wykładnią art. 241<sup>13</sup> k.p., gdyż jednoznacznie wskazuje on na postanowienia, a nie na układ jako całość. Jeśli bowiem układ zawiera postanowienia zarówno mniej, jak i bardziej korzystne, na przykład obniżając wynagrodzenie, a wprowadzając ochronę przed zwolnieniem z pracy, nie możemy ograniczać się do oceny globalnej, gdyż moglibyśmy wówczas dojść do zasadniczo odmiennych wniosków, że nowy układ jest w całości korzystniejszy dla pracowników. Odpowiadając na pytanie, czy „postanowienie” może być uznane za tożsame z każdą normą układu, Sąd Najwyższy stwierdził ostatecznie, że wyrażenie „postanowienie” oznacza zespół przepisów regulujących jakąś instytucję, czy też jej istotny, autonomiczny fragment. W tym kontekście wymaga podkreślenia, iż wynagrodzenie nie może być traktowane w sposób globalny. Należy badać, jakie składniki wchodzą w skład zmienionego wynagrodzenia i czy nie rzutują one, jako czynniki przyszłe i niepewne, na



obniżenie zarobków w przyszłości. Jako instytucja, wynagrodzenie stanowi bowiem faktyczną całość, ale podzielną i niejednorodną, składa się na nie między innymi wynagrodzenie zasadnicze, dodatki, na przykład za staż pracy, nagrody jubileuszowe, nagrody z funduszu nagród. Dlatego należy brać pod uwagę postanowienia dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia i badać, czy warunki przyznania takiego czy innego dodatku są korzystniejsze, czy mniej korzystne. Pracodawca ma oczywiście możliwość zmiany postanowień na mniej korzystne, ale wolno mu to uczynić w drodze wypowiedzenia.

Warto również nadmienić, że pod rządem art. 241<sup>13</sup> k.p. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 460/97 (OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 681), stwierdził, że z mocy art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.) przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. ma także zastosowanie do regulaminu wynagradzania, który jest wprowadzany jednostronną czynnością pracodawcy.

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego wypowiedzenia zmieniającego wymaga nie tylko modyfikacja zasad nabywania prawa lub ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków, jak dodatek funkcyjny czy stażowy, ale także innych składników płacowych, jak nagrody jubileuszowe czy odprawy emerytalno – rentowe. I tak w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 628/98 (OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 380), Sąd Najwyższy wywiódł, że w razie wprowadzenia zmiany w zakładowym układzie zbiorowym ustalającej sposób obliczania dodatku funkcyjnego mniej korzystnie dla pracownika niż przed zmianą, przepis art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. wyłącza działanie zasady automatycznego (ex lege) zastępowania dotychczasowych warunków łączącej strony umowy o pracę postanowieniami zmienianego na niekorzyść układu zbiorowego pracy. Dla wprowadzenia takich mniej korzystnych dla pracowników postanowień paragraf 2 art. 241<sup>13</sup> k.p. wymaga dokonania pracownikowi wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę. Natomiast w tezie drugiej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 227/98 (OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 543) stwierdzono, że zmiana na niekorzyść pracownika zasad nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy (zakładowego regulaminu wynagradzania), po wejściu w życie ustawy z dnia 29

września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, wymagała dokonania wypowiedzenia warunków płacy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy przypomniał, że prawo do nagrody jubileuszowej jest elementem stosunku pracy wówczas, gdy wynika z umowy o pracę lub z przepisów prawa pracy, dlatego też pogorszenie warunków uzyskania nagrody wymagało zawsze dokonania wypowiedzenia warunków płacy. Nie powinna budzić wątpliwości konieczność zastosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego także wtedy, gdy w wyniku wprowadzenia przez pracodawcę nowych zakładowych przepisów płacowych dochodzi do pozbawienia pracowników pewnych przywilejów (np. w zakresie czasu pracy lub urlopów wypoczynkowych) wykraczających ponad standardy wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących (Kodeksu pracy), a gwarantowanych dotychczas obowiązującymi u tego pracodawcy unormowaniami wewnątrzzakładowymi lub postanowieniami umów o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 sierpnia 1984 r., I PR 65/84, LEX nr 14629; z dnia 9 kwietnia 1991 r., I PRN 13/91, OSNCP 1992, nr 4, poz. 88; z dnia 10 grudnia 1996 r., I PKN 23/96, OSNP 1997, nr 15, poz. 270). Wypowiedzenia warunków pracy i płacy wymaga wreszcie zmiana zasad przyznawania świadczeń przyznanych pracownikom jednostronną decyzją (oświadczeniem woli) pracodawcy, niebędącą wprawdzie aktem należącym do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., lecz – na zasadzie dorozumianej zgody pracowników – uzupełniającą i kształtującą treść stosunków pracy załogi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r., I PK 494/03, OSNP 2005, nr 10, poz. 140).

Mając na uwadze powyższe poglądy judykatury, należy więc podzielić stanowisko sądów orzekających w niniejszej sprawie, że - mimo podwyższenia stawki wynagrodzenia zasadniczego – pozbawienie powoda w szczególności wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Pracowników F. S.A. w L. prawa do dodatku stażowego, odprawy rentowej, dłuższej przerwy na spożycie posiłku oraz do corocznej podwyżki wynagrodzenia zasadniczego w ramach procedury ustalania, w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, wielkości środków na wynagrodzenia i świadczeń związanych z pracą, z uwzględnieniem wzrostu wynagrodzeń zasadniczych co najmniej o poziom inflacji średniorocznej roku poprzedniego, a także wprowadzenie innych niż dotychczas zasad finansowania

zwyczajowo stosowanych przez poprzedniego pracodawcę dopłat do posiłków (przy czym dopłaty te zdaniem Sądu Najwyższego należałoby raczej potraktować jako uprawnienie wynikające z pozaumownych warunków zatrudnienia wprowadzonych jednostronnie przez pracodawcę i zaakceptowanych przez pracowników, uzupełniających i kształtujących treść stosunków pracy załogi), stanowiło istotne i niekorzystne dla pracownika zmiany treści łączącego strony stosunku pracy i wymagało dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Rację ma natomiast skarżący, zauważając że przewidziany we wspomnianym układzie zbiorowym pracy dodatkowy urlop, udzielany przez zarząd ze względów ekonomicznych dotyczących spółki i płatny w wysokości 60% wynagrodzenia zasadniczego, nie był szczególnym przywilejem pracowniczym, lecz w rzeczywistości przestojem z przyczyn niezawinionych przez pracownika, za który z mocy art. 81 § 1 k.p. przysługuje wynagrodzenie w tej samej wysokości. Konstatacja ta nie rzutuje jednak na ocenę konieczności zastosowania przez pozwanego instytucji wypowiedzenia warunków pracy i płacy z uwagi na zmianę pozostałych elementów treści stosunku pracy powoda.

Wobec zawartego w art. 42 § 1 k.p. odesłania do przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę, także wypowiedzenie wynikających z tej umowy warunków pracy i płacy wymaga – w odniesieniu do umów zawartych na czas nieokreślony - zastosowania formy pisemnej ze wskazaniem przyczyny uzasadniającej owo wypowiedzenie (art. 30 § 3 i 4 i art. 45 § 1 k.p.), właściwego okresu wypowiedzenia (art. 36 k.p.), trybu konsultacji związkowej (art. 38 k.p.) oraz kodeksowych i pozakodeksowych przepisów dotyczących szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. W omawianym przypadku do wypowiedzenia warunków pracy i płacy powoda doszło jednak w sytuacji upływu rocznego okresu stosowania względem przejętych przez pozwaną Spółkę pracowników postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u dawnego pracodawcy. Dlatego warto przypomnieć, iż unormowana w art. 23<sup>1</sup> k.p. instytucja przejęcia zakładu lub jego części na innego pracodawcę oznacza sytuację, gdy w wyniku różnego rodzaju zdarzeń prawnych, a nawet faktycznych, zakład pracy (rozumiany jako zorganizowany zespół środków materialnych i niematerialnych, służący realizacji przez pracodawcę konkretnej działalności i stanowiący dla związanych z nim

pracowników placówkę zatrudnienia) bądź jego część przechodzi z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowego pracodawcy) w posiadanie kolejnego, który wskutek tego staje się pracodawcą dla przejętych pracowników. Konsekwencją transferu jest zmiana pracodawcy i wstąpienie nabywcy zakładu w prawa oraz obowiązki zbywcy, będącego do tej pory stroną w stosunkach pracy z załogą. Skutek ten następuje w chwili przejęcia zakładu, automatycznie, z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy. Z racji ściśle, bezwzględnie obowiązującego charakteru unormowań art. 23<sup>1</sup> k.p. nie jest możliwe ich wyłączenie w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą lub stron transferu, ani przez akty prawa miejscowego. Przepis art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. gwarantuje pracownikom zakładu objętego transferem nie tylko ciągłość stosunków pracy, ale także ich niezmiennosc co do terminowego lub bezterminowego charakteru oraz treści. Dotychczasowe warunki pracy i płacy przejętego pracownika wiążą nowego pracodawcę do czasu ich wypowiedzenia, przy czym w świetle art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p. sam fakt przejścia zakładu lub jego części na nabywcę nie uzasadnia owej zmiany ani tym bardziej rozwiązania stosunku pracy.

Zasada związania nowego pracodawcy treścią stosunku pracy istniejącego w dacie przejścia ulega dodatkowemu wzmocnieniu w przypadku warunków zatrudnienia kształtowanych postanowieniami układów zbiorowych pracy, którymi przed datą transferu byli objęci przejmowani pracownicy. Konsekwencje transferu w tym zakresie reguluje art. 241<sup>8</sup> k.p., stanowiący realizację normy art. 3 ust. 3 dyrektywy Rady nr 2001/23/WE. W myśl powołanego przepisu prawa wspólnotowego, z chwilą dokonania przejęcia warunki pracy uzgodnione w układach (porozumieniach) zbiorowych wiążą przejmującego w takim samym stopniu, w jakim wiązałyby zbywającego, do momentu rozwiązania lub wygaśnięcia układów zbiorowych lub do czasu wejścia w życie lub zastosowania innych układów zbiorowych. Państwa członkowskie mogą ograniczyć okres przestrzegania postanowień układowych, pod warunkiem że nie będzie on trwał krócej niż rok. Zgodnie zaś z art. 241<sup>8</sup> § 1 i 2 k.p. w okresie jednego roku od przejścia zakładu lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przed transferem, przy czym stosuje

się je w brzmieniu obowiązującym w dacie przejścia zakładu, zaś po upływie tego okresu wynikające z układu warunki pracy i płacy przejętych pracowników mogą być zmienione jedynie w drodze ich wypowiedzenia. W zamyśle ustawodawcy wspólnotowego i krajowego jest to, aby instytucja transferu została uregulowana w sposób całościowy (kompleksowy) i spełniała cel, jakim jest zapewnienie od strony pracowniczej funkcjonowania zakładu lub jego części na warunkach dotychczasowych. Nowy pracodawca ma zatem obowiązek realizować prawa pracowników wynikające nie tylko z umowy o pracę, ale także z układów zbiorowych pracy (por. Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2002, s. 181).

Związanie postanowieniami układowymi w rozumieniu art. 241<sup>8</sup> k.p. jest szczególną konstrukcją prawną, stosowaną wówczas, gdy nowy pracodawca ani nie staje się stroną układu zakładowego obowiązującego u dotychczasowego pracodawcy ani nie zostaje objęty postanowieniami układu ponadzakładowego, skoro w świetle § 4 tego artykułu, jeżeli obydwaj pracodawcy uczestniczący w transferze byli objęci tym samym układem ponadzakładowym, to wynikające z § 1-3 skutki przejścia zakładu w zakresie związania postanowieniami układowymi nie występują. Związanie, nieobowiązującym wszak u nabywcy, układem zbiorowym pracy dotyczy tylko przejmowanych pracowników. Stosowaniu nie podlegają postanowienia układu o charakterze obligacyjnym, a jedynie normatywnym i to w części regulującej treść indywidualnych stosunków pracy.

Owo związanie pracodawcy przejmującego zakład lub jego część – w odniesieniu do przejętych pracowników - postanowieniami układu zbiorowego pracy obowiązującego u dotychczasowego pracodawcy jest jednak ograniczone w czasie. Po upływie rocznego okresu, liczonego od daty transferu, postanowienia układu stają się częścią składową treści łączących strony stosunków pracy.

Godzi się zauważyć, że we wszystkich sytuacjach, gdy układ zbiorowy traci moc lub przestaje wiązać pracodawcę w odniesieniu do niektórych grup pracowników (jak ma to miejsce w przypadku transferu z art. 23<sup>1</sup> k.p.), Kodeks pracy odsyła do stosowania art. 241<sup>13</sup> § 2, bezpośrednio lub za pośrednictwem art. 241<sup>8</sup> § 2. Tak jest w razie wykreślenia układu z rejestru (art. 241<sup>11</sup> § 5 k.p.), upływu roku stosowania poprzedniego układu zbiorowego wobec pracowników przejętych

na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. (art. 241<sup>8</sup> § 2 k.p.), uchylenia generalizacji układu (art. 241<sup>18</sup> § 5 k.p.) i odstąpienia przez pracodawcę od stosowania układu ponadzakładowego ze względu na rozwiązanie organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu ponadzakładowego (art. 241<sup>19</sup> § 2 k.p.) lub zakładowego ze względu na rozwiązanie wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ (art. 241<sup>29</sup> § 3 k.p.). Nie ma w Kodeksie pracy regulacji, która przewidywałaby ustanie obowiązywania lub stosowania układu zbiorowego, a nie wprowadzała równocześnie obowiązku stosowania art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 29 września 2006 r., II UZP 3/06 (OSNP 2007, nr 13 - 14, poz. 181) stwierdził przy tym, że przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania.

Co do zakresu określonych w komentowanym przepisie wyłączeń dopuszczalności wypowiedzeń zmieniających w sytuacji objętej hipotezą omawianej normy prawnej, Sąd Najwyższy w kolejnej uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08, OSNP 2009, nr 9 - 10, poz. 113) wyraził pogląd, iż przepis ten nie wyłącza wymagania zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.) oraz konsultacji zamiaru tego wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.), jeżeli rozwiązany układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania.

Chociaż uchwała dotyczy sytuacji utraty mocy obowiązującej dawnego układu zbiorowego pracy i niezastąpienia go nowym, to w uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy zauważył, że przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. znajduje zastosowanie we wszystkich sytuacjach rozwiązania układu zbiorowego pracy. Przepis ten ustanawia zatem podstawową normę określającą wpływ ustania obowiązywania lub stosowania układu zbiorowego pracy na treść stosunku pracy. We wszystkich tych przypadkach wypowiedzenie zmieniające powinno być więc dokonywane według tych samych reguł. Niezbędne jest bowiem, aby przepis art.

241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. miał takie samo znaczenie prawne we wszystkich przypadkach, w których znajduje wprost zastosowanie z mocy bezpośrednich lub pośrednich odesłań (...), w których to sytuacjach uwzględnienie jedynie interesu pracodawcy w postaci ułatwień przy kształtowaniu treści indywidualnych stosunków pracy nie może być wystarczającym argumentem przemawiającym za wyłączeniem wymogu zasadności tej czynności, bo pomija słuszne interesy pracowników, odejmując im możliwość poddania wypowiedzenia jakiegokolwiek kontroli i to niezależnie od tego, jakie warunki są im proponowane.

Skoro zatem wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane w okolicznościach objętych hipotezą normy art. 241<sup>8</sup> § 1 i 2 k.p. wymaga zastosowania przepisów dotyczących ogólnej ochrony trwałości stosunku pracy, w tym art. 38 k.p., to należy zbadać, czy pozwany dopełnił tychże wymagań wobec powoda.

W tej materii kontrowersyjną dla skarżącego okazała się kwestia istnienia po stronie Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” F. S.A. – P. S.A. uprawnień do reprezentowania powoda oraz innych przejętych przez pozwanego pracowników w indywidualnych i zbiorowych sprawach z zakresu prawa pracy. Wypada więc zauważyć, że w modelu ruchu związkowego podstawowymi jednostkami organizacyjnymi pozostają zakładowe oraz międzyzakładowe organizacje związkowe i to głównie w nich obowiązujące przepisy sytuują uprawnienia w zakresie reprezentacji interesów pracowniczych w obszarze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Jednocześnie unormowania aktów należących do tej gałęzi prawa nie definiują owych pojęć, a jedynie w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 oraz art. 34 ustawy o związkach zawodowych określono liczbę zrzeszonych członków będących pracownikami, wykonawcami bądź funkcjonariuszami, przesądzającej o możliwości traktowania danej struktury jako zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej. Zadanie wyjaśnienia istoty tych ogniw związkowych podjęła zatem judykatura. W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95 (OSNAPiUS 1996 nr 23, poz. 353 oraz OSP 1997 nr 5, poz. 101 z glosą Z. Hajna), zdefiniowano pojęcie zakładowej organizacji związkowej, stwierdzając iż jest nią tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna NSZZ „Solidarność”, która jako jedyna organizacja tego Związku zakresem swego

działania obejmuje cały zakład pracy (art. 3 k.p.). Chodzi przy tym o zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym, jako całe przedsiębiorstwo danego pracodawcy, w tym przedsiębiorstwo składające się z dwóch lub więcej wewnętrznych zakładów (placówek zatrudnienia). Rozszerzając tę tezę na międzyzakładową organizację związkową, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2002 r., I PKN 790/00 (OSNP 2004 nr 2, poz. 29) wyraził pogląd, że międzyzakładową organizacją związkową w ujęciu art. 34 ustawy o związkach zawodowych jest tylko taka struktura organizacyjna NSZZ „Solidarność”, która zakresem swego działania obejmuje co najmniej dwóch pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p.

Nie ulega wątpliwości, że Międzyzakładowa Komisja NSZZ „Solidarność” F. S.A. – P. S.A. spełnia powyższe kryteria, albowiem zakres jej działania wykracza poza jednego pracodawcę, a jednocześnie nie zawężono tego zakresu do niektórych wewnętrznych struktur organizacyjnych konkretnych pracodawców.

Związek zawodowy jest przy tym uprawniony do samodzielnego decydowania o tym, jacy pracodawcy są objęci zakresem jego działania. Godzi się bowiem przypomnieć, że art. 2 konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125) gwarantuje pracownikom prawo tworzenia związków zawodowych według swojego uznania, bez uprzedniego zezwolenia, natomiast art. 3 ust. 1 daje organizacjom pracowników prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania przedstawicieli, powoływania zarządu oraz opracowywania programu działania. Z unormowaniami tymi koresponduje art. 12 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.), zapewniający nie tylko wolność tworzenia, ale i wolność działania związków zawodowych, której gwarancjami są samorządność i niezależność organizacji. Do tych też zasad nawiązuje art. 1 ustawy o związkach zawodowych, którego ust. 1 określa związek zawodowy jako dobrowolną i samorządną organizację ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i społecznych, zaś ust. 2 gwarantuje związkom zawodowym niezależność w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Właśnie zasada niezależności związku



zawodowego przeczy słuszności tezy o możliwości wpływania pracodawcy na działalność takiej organizacji. Natomiast samorządność oznacza prawo samodzielnego określania przez związki zawodowe celów i zasad owego funkcjonowania. W literaturze podkreśla się, że samodzielność ta ma dwa zasadnicze wymiary: zadaniowo – programowy oraz normatywno – funkcjonalny. W pierwszym przypadku chodzi o samodzielne wyznaczanie zadań w postaci celów i programów działania organizacji, w drugim zaś - o wyznaczanie struktur wewnątrzorganizacyjnych, reguł i metod funkcjonowania oraz procedur podejmowania decyzji (por. Krzysztof Baran, Komentarz do ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna, 2010, wydanie II, komentarz do art. 1). Dalszą konkretyzacją zasady samorządności na gruncie ustawy o związkach zawodowych jest regulacja art. 9. Przepis ten wyraża zasadę samorządności związkowej w sferze organizacyjnej. Związek zawodowy ma bowiem pełną samodzielność w kształtowaniu swojego ustroju wewnętrznego, tworzeniu organów i precyzowaniu ich kompetencji oraz reguł postępowania, a także określaniu sposobu reprezentacji wobec innych podmiotów, z jednym wszak zastrzeżeniem wynikającym ze zdania 2 cytowanego artykułu, w myśl którego zobowiązania majątkowe mogą podejmować wyłącznie statutowe organy struktur związkowych posiadających osobowość prawną. To ostatnie zagadnienie wykracza jednak poza zakres niniejszych rozważań. Nie ingerując w swobodę decydowania przez związek zawodowy o swojej strukturze organizacyjnej i zasadach reprezentacji, ustawodawca wskazał, w jakich aktach kwestie te powinny być uregulowane. Są zaś nimi statuty i uchwały związkowe. W doktrynie prawa pracy zwraca się uwagę na to, że choć wzajemny stosunek wymienionych w art. 9 ustawy źródeł unormowania powyższej problematyki nie jest jednoznaczny, nie można twierdzić, iż uchwały władz związku są jedynie źródłem pochodnym, podporządkowanym postanowieniom statutu, skoro powołany przepis traktuje je jako równorzędne. Uchwały powinny jednak pochodzić od statutowych organów związku zawodowego i być podejmowane w ramach ich kompetencji do stanowienia prawa związkowego lub decydowania w innych sprawach związkowych oraz w statutowo określonym trybie (por. Walery Masewicz, Ustawa o związkach zawodowych i ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Wydawnictwo

Prawnicze PWN, Warszawa 1998, s. 47). Równorzędność źródeł regulacji struktury organizacyjnej związku zawodowego, jakimi są statuty i uchwały statutowych organów związkowych, podkreślił także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 1997 r. I PKN 325/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 475).

Skoro podstawowym aktem regulującym funkcjonowanie związku zawodowego jest statut, to zgodnie z art. 13 ustawy na jego treść składa się m. in. określenie podmiotowego, przedmiotowego i terytorialnego zakresu działania związku oraz jego struktury organizacyjnej, w tym wskazanie, które jednostki organizacyjne mają osobowość prawną. Warto podkreślić, że zawarty w przepisie katalog elementów treści statutu jest przykładowy i nie wyczerpuje całego zagadnienia. W wyroku z dnia 27 marca 2007 r., II PK 241/06 (OSNP 2008 nr 9 – 10, poz. 125) Sąd Najwyższy potwierdził m. in. dopuszczalność wskazania w statucie związku zawodowego jego jednostek organizacyjnych, którym przyznaje on status zakładowych lub międzyzakładowych organizacji związkowych. Natomiast w wyroku z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 41/97 (OSNP 1997 nr 24, poz. 493) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż o tym, jakie jednostki organizacyjne (zakłady pracy i pracowników) obejmuje dana międzyzakładowa organizacja związkowa, nie rozstrzyga jakaś ogólna, abstrakcyjna zasada, że organizacja tego typu może działać tylko w takich jednostkach, które istniały uprzednio (czyli przed jej powołaniem do życia), lecz decydują o tym autonomiczne, samorządne decyzje właściwych organów danego związku zawodowego. Swoboda tych organów w omawianym zakresie jest ograniczona przez rozstrzygnięcia ustawowe (międzyzakładowa organizacja związkowa tego samego związku zawodowego nie może obejmować pracowników zakładu, w którym działa jego zakładowa organizacja związkowa), a także przez statut związku zawodowego. W tych jednakże ramach o konkretnym zakresie działania określonej międzyzakładowej organizacji związkowej rozstrzygają w sposób bezpośredni lub pośredni właściwe organy danego związku zawodowego. Takiej też analizy (z uwzględnieniem zasad wynikających z postanowień Statutu NSZZ „Solidarność” oraz uchwały Komisji Krajowej tego Związku nr 20/05) problemu prawidłowości objęcia strony pozwanej zakresem działania Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” F. S.A. – P. S.A dokonały sądy orzekające w niniejszej sprawie.

Należy zauważyć, że zgodnie z art. 13 ustawy o związkach zawodowych, NSZZ „Solidarność” skorzystał z przysługującego mu w ramach zasady samorządności uprawnienia do określenia w drodze statutu swojej struktury organizacyjnej i w § 19 ust. 1 Statutu ustanowił zakładowe organizacje koordynacyjne, organizacje zakładowe i organizacje międzyzakładowe swoimi podstawowymi jednostkami organizacyjnymi. Natomiast w ust. 3 i 4 tegoż paragrafu zdefiniował organizację zakładową jako jednostkę organizacyjną Związku zrzeszającą pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, bez względu na wykonywany przez nich zawód oraz osoby niepozostające w stosunku zatrudnienia, a będące członkami tej organizacji, zgodnie z zasadami określonymi w Rozdziale II Statutu, zaś organizację międzyzakładową – jako organizację, która zrzesza osoby, o jakich mowa w ust. 3 i swoim zasięgiem działania obejmuje co najmniej dwóch pracodawców. Kompetencja Związku Zawodowego do ustalenia w opisanym trybie swojej struktury organizacyjnej oraz przypisanie podstawowego znaczenia wymienionym ogniwom tej struktury i sposób ich zdefiniowania w pełni korespondują z cytowanymi wcześniej przepisami ustawy o związkach zawodowych i poglądami judykatury. W odniesieniu do sytuacji przejęcia zakładu lub części zakładu przez nowego pracodawcę § 4 pkt 4 uchwały nr 20/05 Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w sprawie zasad łączenia lub podziału jednostek organizacyjnych Związku (podjętej w ramach uprawnień tego organu wynikających z § 21 Statutu) stanowi z kolei, iż organizacja zakładowa z chwilą przejęcia członków Związku zatrudnionych przez pracodawcę nieobjętego działaniem tej organizacji przekształca się w organizację międzyzakładową, która rozszerza swoje działanie na tego pracodawcę. Zważywszy, że z mocy § 1 uchwały wszystkie jej postanowienia dotyczące organizacji zakładowych odnoszą się odpowiednio do organizacji międzyzakładowych, o których mowa w § 19 Statutu Związku, odpowiednie zastosowanie regulacji cytowanego § 4 pkt 4 uchwały do tych ostatnich struktur związkowych oznacza, iż z datą przejęcia członków międzyzakładowej organizacji Związku zatrudnionych przez pracodawcę nieobjętego jej działaniem organizacja ta rozszerza swój zakres działania na tego pracodawcę. Rozszerzenie działalności międzyzakładowej organizacji związkowej w opisanym trybie wiąże zaś pracodawcę przejmującego zakład lub jego część.

Podnoszony przez skarżącego zarzut naruszenia przez Sądy orzekające w sprawie powołanych wyżej przepisów jest zatem całkowicie chybiony. Uchwała Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” F. S.A. – P. S.A. z dnia 29 lutego 2008 r. o rozszerzeniu z dniem 1 marca 2008 r. zakresu swego działania na F. P. Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w L., dotychczas nieobjętą zakresem działania tej organizacji, a przejmującą w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. zrzeszonych w niej pracowników F. S.A., podjęta została w okolicznościach wyczerpujących hipotezę normy § 4 pkt 4 uchwały Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Twierdzenie, że cytowana uchwała międzyzakładowej struktury Związku zapadła za wcześnie i przez to pozbawiona jest mocy prawnej, należy uznać za bezzasadne. Określony w uchwale skutek w postaci rozszerzenia zakresu działania Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” F. S.A. – P. S.A. oznaczono bowiem na dzień transferu, tj. 1 marca 2008 r. Nie można zaś zapominać, że przejęcie zakładu lub jego części przez nowego pracodawcę nie następuje „z dnia na dzień”, jak zdaje się sugerować skarżący, lecz wymaga wyczerpania odpowiedniego trybu postępowania, obejmującego m. in. obowiązek współdziałania z zakładowymi organizacjami związkowymi (art. 26<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych) czy obowiązek informacyjny wobec pracowników tam, gdzie brak jest zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej (art. 23<sup>1</sup> § 3 k.p.).

Przyjmując zatem, że Międzyzakładowa Komisja NSZZ „Solidarność” F. S.A. – P. S.A., wbrew odmiennemu stanowisku skarżącego, była legitymowana w świetle art. 23<sup>2</sup> k.p. do reprezentowania powoda wobec pozwanego w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy, pozostaje rozważyć, czy skarżący dopełnił wynikającego z art. 38 k.p. obowiązku konsultacji zamiaru dokonania przedmiotowego wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Należy w tym miejscu podkreślić brak konsekwencji pozwanego, który z jednej strony kwestionuje status Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” F. S.A. – P. S.A. jako partnera w zakresie indywidualnych i zbiorowych spraw z zakresu prawa pracy, a z drugiej strony sugeruje zachowanie ustawowego trybu konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy, wskazując na treść pisma z dnia 19 marca 2009 r. informującego wspomnianą strukturę NSZZ „Solidarność” o planowanych wypowiedzeniach zmieniających wobec

wymienionych imiennie pracowników przejętych od poprzedniego pracodawcy celem dostosowania ich warunków płacowych do obowiązujących u skarżącego regulaminów: pracy, wynagradzania i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Rzecz w tym, że pismo to, podając jako przyczynę przedmiotowych wypowiedzeń upływ jednego roku stosowania postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Pracowników F. S.A. wobec przejętych pracowników, brak podstawy prawnej do dalszego dofinansowywania posiłków dla załogi oraz trudną sytuację ekonomiczną Spółki, jednocześnie nie precyzowało - w odniesieniu do poszczególnych osób - jakie konkretnie elementy płacowe ulegną zmianie i na czym ta zmiana ma polegać. Tymczasem już w wyroku z dnia 13 grudnia 1976 r. (I PRN 113/76 LEX nr 1453) Sąd Najwyższy wraził pogląd, że przewidziany w przepisie art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 38 k.p. tryb konsultacji związkowej, poprzedzający wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy, ma m.in. na celu umożliwienie zakładowej organizacji związkowej dokonanie oceny zasadności takiej decyzji pracodawcy z punktu widzenia kolektywu pracowniczego, z uwzględnieniem konkretnej sytuacji faktycznej. Konieczne jest więc podanie do wiadomości tej organizacji nie tylko przyczyn uzasadniających samą zmianę, lecz także wskazanie nowych warunków pracy i płacy, jakie pracodawca zamierza równocześnie zaproponować pracownikowi. Organizacja związkowa musi mieć możliwość dokładnego zapoznania się z celem, jakiemu ma służyć jej zgoda lub opinia. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77 (OSNC 1978, nr 8, poz. 127), stwierdzając że z charakteru prawnego wypowiedzenia zmieniającego jako czynności prawnej, która obejmuje zarówno wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.), jak i ofertę zatrudnienia pracownika na nowych warunkach po upływie okresu wypowiedzenia (art. 42 § 2 i § 3 k.p.), wynika obowiązek podania zakładowej organizacji związkowej nie tylko przyczyn uzasadniających samą zmianę, lecz także obowiązek wskazania nowych warunków pracy i płacy, jakie pracodawca zamierza równocześnie zaproponować pracownikowi. Tylko wtedy zakładowa organizacja związkowa będzie mogła ocenić zasadność takiego zamiaru pracodawcy w płaszczyźnie przyczyn uzasadniających samo wypowiedzenie, jak i adekwatność propozycji nowych warunków do

kwalifikacji i możliwości pracownika oraz potrzeb zakładu pracy. Powoływane przez skarżącego pismo z dnia 19 marca 2009 r. nie spełnia natomiast powyższych wymagań, stąd wypada podzielić konkluzję sądów orzekających w niniejszej sprawie na temat niedopełnienia przez pozwanego ustanowionego w art. 38 k.p. obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy.

Wątpliwości budzi natomiast przyjęta przez sądy obydwu instancji koncepcja zastosowania w omawianym przypadku instytucji zwolnień grupowych uregulowanej w przepisach 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.). Prawdą jest przy tym, że w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07 (OSNP 2008, nr 13 – 14, poz. 188) wyrażono pogląd, zgodnie z którym powołaną ustawę stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.), a dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, mimo niezawarcia porozumienia lub niewydania regulaminu, o których mowa w art. 3 tej ustawy, uzasadnia roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. Zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu tego wyroku za przyjęciem powyższej tezy przemawia obowiązek sądów stosowania wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem wspólnotowym. 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 zaś 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 tego stosunku. Skoro rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy podlega ustawie o grupowych zwolnieniach (art. 1 ust. 2), to tym bardziej należy ją stosować do wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzenie, także zmieniające, złożone z naruszeniem mającego zastosowanie w rozpoznawanej sprawie trybu przewidzianego w art. 2-4 ustawy o grupowych zwolnieniach jest wypowiedzeniem naruszającym przepisy o

wypowiadaniu umów o pracę. Pracownik ma wówczas uprawnienia przewidziane w odpowiednio stosowanym art. 45 k.p. Wypada zauważyć, iż wyrok ten spotkał się z pozytywną oceną glosatora (por. glosa Ł. Pisarczyka w OSP 2009, nr 3, poz. 28) i części komentatorów (K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz, Oficyna 2007, komentarz do art. 1 ustawy). Jednakże trzeba również odnotować liczne głosy krytyczne wobec niego. W glosie do wyroku (Monitor Prawniczy 2009, nr 17, s. 961) W. Cajselski zauważa bowiem, że przeciwko prezentowanemu przez Sąd Najwyższy stanowisku przemawia wykładnia gramatyczna art. 42 k.p. oraz art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a także wykładnia teleologiczna tych przepisów (cele do osiągnięcia przez przedmiotowe regulacje są całkowicie odmienne). Z kolei zdaniem innych autorów, przy dokonywaniu wypowiedzi zmieniających (np. w następstwie transferu czy zmiany albo rozwiązania układu zbiorowego pracy) przepisy zawarte w art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. powinny być samodzielną i autonomiczną podstawą prawną ich stosowania. Zastosowanie w takiej sytuacji faktycznej – prawnej przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, w tym jej art. 8, unicestwiłoby cel i sens treści zawartych w art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., a poza tym kłóciłoby się z zasadą równego traktowania wszystkich pracowników w firmie (A. Patulski, Wypowiedzenie zmieniające – alternatywą dla zwolnień, St. Pr. PiPSP 2009, nr 1, s. 417). Zwraca się również uwagę, iż szerokie potraktowanie dopuszczalności stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych w każdym przypadku nieakceptowania przez poszczególnych pracowników zmian prawa zakładowego mogłoby doprowadzić w praktyce do paraliżu organizacyjnego, gdyż zmuszałaby pracodawcę do uprzedniego pytania się pracowników, jaki jest ich stosunek do zmian i dopiero w przypadku zaakceptowania ich przez większość, która przekracza minimalne progi zwolnień grupowych, pracodawca mógłby bez ryzyka wręczyć wypowiedzenia warunków pracy i płacy (K. Walczak, Uwagi dotyczące pojęcia „rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika”, Monitor Prawa Pracy 2008, nr 2, s. 62 – 63 oraz K. Baran, Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z

przyczyn nie dotyczących pracowników. Komentarz, Oficyna 2010, komentarz do art. 1 ustawy).

Trudno nie zgodzić się z tymi argumentami. Należy mieć na uwadze systematykę Kodeksu pracy i fakt zamieszczenia art. 241<sup>13</sup> § 2 w Dziale XI tego aktu, zatytułowanym „Układy zbiorowe pracy”, a więc wśród przepisów regulujących problematykę zawierania, zmiany i rozwiązania tychże układów. Samo unormowanie powołanego przepisu ma zaś na celu umożliwienie pracodawcy dostosowanie treści indywidualnych warunków pracy poszczególnych pracowników do stanu prawnego zaistniałego w sytuacji, gdy układ zbiorowy traci moc i jest (lub nie jest) zastępowany nowym układem albo regulaminem wynagradzania, bądź też przestaje wiązać pracodawcę w odniesieniu do niektórych grup pracowników, przejętych w wyniku transferu, o jakim mowa w art. 23<sup>1</sup> k.p., i celowe jest dokończenie procedury przejścia zakładu poprzez ostateczne ujednoczenie warunków zatrudnienia tych osób i reszty załogi. Jak jednak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08, interpretacja przepisu art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p., wyłączonego w tych przypadkach ustawowe ograniczenia dopuszczalności wypowiedzenia, nie może oznaczać zwolnienia pracodawcy w wymienionych sytuacjach - ze względu na uproszczenie procedury dostosowywania treści stosunków pracy do nowego stanu prawnego - z obowiązku zastosowania regulacji dotyczących powszechnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy. Choć bowiem przy wprowadzaniu nowej regulacji układowej mógłby to być ważki argument przemawiający na korzyść takiego stanowiska, to pojęcia „przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia” nie może być interpretowany tylko na użytek opisanej sytuacji.

Reasumując wypada stwierdzić, iż unormowana w art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. instytucja wypowiedzenia warunków pracy i płacy w sytuacji utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy lub zakończenia jego stosowania do pracowników przejętych w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., wraz z wynikającym ze zdania drugiego przepisu wyłączeniem ograniczeń dopuszczalności wypowiedzeń, ma autonomiczny i samodzielny charakter. Jej cele są zaś odmienne od szczególnej regulacji zawartej w ustawie o zwolnieniach grupowych. Warto też przypomnieć, że



obecnie obowiązująca ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest następczynią dawnej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Sama zaś problematyka zwolnień grupowych była i pozostaje przedmiotem regulacji prawa międzynarodowego i europejskiego, a ściślej: Konwencji nr 158 i uzupełniającego ją zalecenia nr 166 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1982 r. dotyczących rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, a nadto dyrektywy Rady nr 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, zmienionej dyrektywą nr 92/56/WE z dnia 24 czerwca 1992 r. i wreszcie dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych. Stosownie do definicji zamieszczonej w art. 1 ust. 1a (i) ostatniej z wymienionych wyżej dyrektyw Rady, również w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. scharakteryzowano pojęcie zwolnień grupowych posługując się kryterium liczby zwalnianych pracowników w relacji do ogólnej liczby pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę oraz okresem, w jakim następuje rozwiązanie z pracownikami - z przyczyn ich niedotyczących - stosunków pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę lub (przy dodatkowym zastrzeżeniu) za porozumieniem stron. Realizując powinności wynikające z art. 2-4 dyrektywy, ustawodawca uregulował w art. 2-4 omawianego aktu zagadnienie związane z obowiązkiem pracodawcy skonsultowania z partnerami społecznymi, tj. związkami zawodowymi zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych oraz poinformowania o tym zamiarze organu władzy publicznej, czyli powiatowego urzędu pracy, a nadto unormował kwestie dotyczące zawierania porozumienia lub wydawania regulaminu określającego procedurę owych zwolnień. Obok wspomnianych instrumentów społecznej i publicznej kontroli zwolnień grupowych oraz mechanizmów osłonowych z punktu widzenia interesów pracowników, takich jak odprawa pieniężna z art. 8 oraz przewidziane w art. 9 prawo ubiegania się o ponowne zatrudnienie, ustawa wprowadza w art. 5-7 liczne udogodnienia dla

pracodawców w trakcie przeprowadzania zwolnień, albowiem w istotny sposób ogranicza bądź wyłącza stosowanie przepisów z zakresu powszechnej i szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Nie można o tym zapominać, interpretując unormowania tegoż aktu prawnego. Tym bardziej, że również w przypadku rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy na skalę mniejszą niż określona w art. 1 ust. 1, ale z przyczyn i w trybie właściwym dla zwolnień grupowych, (tj. wypowiedzenia lub porozumienia stron), art. 10 ustawy, gwarantując zwalnianym osobom prawo do odprawy pieniężnej, jednocześnie zawężyła wobec nich wspomnianą ochronę trwałości stosunku pracy. Konsekwencją zakwalifikowania konkretnego stanu faktycznego, jako objętego hipotezą normy art. 1 ust. 1 lub art. 10 ust. 1 powołanego aktu, jest zatem to, iż podlega on ocenie w świetle całokształtu uregulowań ustawy, zarówno tych korzystnych, jak i niekorzystnych z punktu widzenia interesów każdej ze stron stosunku pracy.

Godzi się zauważyć, że przepisy obecnie obowiązującej ustawy o zwolnieniach grupowych, definiujące pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych, różnią się w swoim brzmieniu od tych, jakie zamieszczone były w poprzedniej ustawie z 28 grudnia 1989 r. W myśl art. 1 ust. 1 ostatniego ze wskazanych aktów dla przyjęcia, iż rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy w określonym w tym przepisie rozmiarze odbywa się w ramach zwolnień grupowych, niezbędne było wykazanie, że u podstaw decyzji pracodawcy legło zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także zmianami mającymi na celu poprawę warunków pracy bądź warunków środowiska naturalnego. Owo zmniejszenie zatrudnienia rozumiane było bardzo szeroko. Oznaczało ono bowiem nie tylko definitywną likwidację dawnych stanowisk pracy, ale także sytuacje, gdy pracodawca podjął działania zmierzające do przekształcenia większości pracownikom umów o pracę, na podstawie których byli zatrudnieni, z umów bezterminowych na terminowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1995 r. I PRN 119/94, OSNAPIUS 1995 nr 12, poz. 146) lub ograniczył wymiar czasu pracy osób przyjętych w miejsce zwolnionych pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1994 r., I PZP 7/94, OSNAPIUS 1995 nr 2, poz. 25) albo dotychczasowe obowiązki zwolnionego pracownika powierzył osobie

zatrudnionej w oparciu o umowę cywilnoprawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, Monitor Prawniczy 2001 nr 23, s. 1149). Co do zwolnień indywidualnych z art. 10 ust. 1 ustawy, dokonywanych z wymienionych w art. 1 ust. 1 przyczyn dotyczących pracodawcy, przepisy omawianego aktu nie wprowadzały wymogu zmniejszenia zatrudnienia. Kwestia istnienia tegoż kryterium kwalifikacyjnego budziła więc kontrowersje. W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1994 r., I PZP 52/94 (OSNAPiUS 1995 nr 9, poz. 107) wyrażono pogląd, iż zmniejszenie stanu zatrudnienia jest warunkiem nabycia prawa do odprawy pieniężnej w przypadku indywidualnego zwolnienia pracownika na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 powołanej ustawy. Podobne stanowisko zaprezentowane zostało w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 417/97 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 597). Zawsze też zachodząca po stronie pracodawcy przyczyna rozwiązania stosunku pracy musiała być wyłączną w tym znaczeniu, że bez jej zaistnienia nie zostałyby podjęta indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 1990 r., I PR 319/90, OSNCP 1992 nr 11, poz. 204 oraz z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 178/04, niepublikowany).

W przeciwieństwie do swojej poprzedniczki, obecnie obowiązująca ustawa o zwolnieniach grupowych z dnia 13 marca 2003 r., definiując w art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych, nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej - wzorem wspomnianej dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE - ogólnym zwrotem „przyczyn nietyczących pracownika”. Niewątpliwie aktualna formuła, jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach, jest znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych czy technologicznych. Przyczynami nietyczącymi pracownika są zaś wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami osobistymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. W tym znaczeniu przyczyną nietyczącą pracownika może też być dążenie pracodawcy do dostosowania warunków pracy i płacy załogi zakładu do stanu prawnego wynikającego z utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy lub zaprzestania jego stosowania

wobec osób przejętych w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Zarówno w art. 1 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień grupowych) jak i w art. 10 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień indywidualnych) ustawy o zwolnieniach grupowych ustawodawca posłużył się jednak zwrotem „konieczność rozwiązania stosunku pracy”. Konieczność ta musi więc istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, gdyż wówczas ta przyczyna wypowiedzenia umowy nie ma wyłącznego charakteru. Nadto mowa jest o konieczności rozwiązania stosunku (stosunków) pracy a nie przekształcenia jego treści.

W tym też kontekście normatywnym należy rozpatrywać kwestię zastosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych do wypowiedzeń zmieniających dokonanych w warunkach określonych hipotezą normy art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. i innych przepisów Działu XI Kodeksu pracy odsyłających do niej. Wprawdzie nadal aktualny jest wyrażany w judykaturze pogląd, w myśl którego rozwiązanie - w ramach indywidualnych zwolnień - stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 tego aktu, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240 oraz z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 244). Nie można jednak zapominać, że rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Jego głównym celem jest bowiem przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym – jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy uzależnione jest zatem od woli obydwu stron tego stosunku. Nieuprawnione jest więc stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym.

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”. Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych mu warunków, to 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 okoliczności złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Zasadniczo trudno dopatrzeć się takich intencji pracodawcy w sytuacji, gdy dokonuje od wypowiedzenia zmieniającego dla dostosowania warunków pracy i płacy pracowników do nowych przepisów obowiązujących po utracie mocy obowiązującej dotychczasowego układu zbiorowego pracy lub – w okolicznościach wymienionych w art. 241<sup>8</sup> § 2 k.p. - zrównania sytuacji płacowej osób przejętych w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. z resztą załogi zakładu. Nie można więc w każdym przypadku dokonywania takich właśnie zmian treści stosunku pracy pracowników, tj. w okolicznościach opisanych hipotezą norm zawartych w przepisie art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. i innych przepisach Działu XI k.p. odsyłających do niego, uruchamiać procedury zwolnień grupowych z art. 2 – 4 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Mimo niepodzielenia przez Sąd Najwyższy stanowiska sądów obu instancji w tej ostatniej kwestii, zaskarżony wyrok – z przyczyn podanych wcześniej –

odpowiada jednakże prawu, co skutkuje oddaleniem skargi kasacyjnej z mocy art. 398<sup>14</sup> k.p.c.