



Sygn. akt II PK 236/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 maja 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa B. G., G. G. przeciwko T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.  
o odprawę, ustalenie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 maja 2014 r.,  
skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 10 stycznia 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 10 stycznia 2013 r. Sąd Okręgowy w W. Wydział Pracy oddalił apelację powódek B. G. i G. G. od wyroku Sądu Rejonowego Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 24 listopada 2011 r. oddalającego

powództwo przeciwko T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o odprawę i ustalenie oraz nie obciążył powódek kosztami zastępstwa prawnego strony pozwanej w instancji odwoławczej.

W sprawie tej ustalono, że powódki były zatrudnione u pozwanego odpowiednio - G. G. od sierpnia 1980 r., od dnia 1 października 2006 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku technika jakości, zaś B. G. od maja 1993 r., a od dnia 1 sierpnia 2007 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego technologa. Pozwany złożył powódkom oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy odpowiednio – G. G. w dniu 26 maja 2008 r., a B.G. w dniu 27 maja 2008 r., jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie wskazał rozwiązanie się w dniu 30 czerwca 2008 r. Zakładowego Układu Zbiorowy Pracy z dnia 1 lipca 2005 r. (ZUZP) z upływem okresu, na jaki został on zawarty. Wskazano w nich, że w związku z rozwiązaniem się ZUZP pracodawca uważa, że począwszy od 1 lipca 2008 r. mógłby zaprzestać stosowania wynikających z niego warunków pracy i płacy bez żadnych dodatkowych czynności, formalności lub procedur. Jednak dla uchylenia wszelkich wątpliwości, pracodawca składa niniejsze wypowiedzenie warunków pracy i płacy na podstawie art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., choć jego zdaniem czynność ta jest bezprzedmiotowa (zbędna, nieważna lub nieistniejąca). Nadto pozwany oświadczył, że wypowiada z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2008 r., warunki pracy i płacy, w ten sposób, że wypowiada wszystkie warunki pracy i płacy wynikające z ZUZP, tj. wszystkie postanowienia ZUZP. Oznacza to, że po upływie okresu wypowiedzenia warunki zatrudnienia pracowników wynikać będą jedynie powszechnie obowiązujących przepisów prawa, innych, poza ZUZP, wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy oraz z umowy o pracę. W dniu 27 maja 2008 r. pozwany ponownie złożył G. G. oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy o treści identycznej z oświadczeniem z dnia 26 maja 2008 r.

W dniu 14 lipca 2008 r. obie powódki odmówiły przyjęcia zaproponowanych im nowych warunków pracy i płacy, argumentując, że nie otrzymały żadnych konkretnych pozycji dotyczących pracy i płacy u pozwanego, jak również nie przedstawiono im żadnego układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania, który

określałby zasady pracy i płacy po dniu 1 lipca 2008 r. Wynagrodzenie G. G. w czasie zatrudnienia u pozwanego obliczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3.730 zł brutto miesięcznie, a B. G. 3.576 zł brutto miesięcznie. Zgodnie z postanowieniami § 21 pkt 1 ZUZP, został on zawarty na czas określony do dnia 30 czerwca 2008 r. i nie mógł zostać rozwiązany przed upływem tego okresu. W § 19 ZUZP przewidziano, że pracownikom zwalnianym grupowo w rozumieniu art. 1 ust. 1 z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 z ze zm., zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych), na podstawie decyzji pracodawcy o przeprowadzeniu restrukturyzacji przedsiębiorstwa, przysługuje oprócz odprawy przewidzianej w art. 8 tej ustawy, odprawa dodatkowa w wysokości uzależnionej od stażu pracy, od jednomiesięcznego wynagrodzenia w przypadku zatrudnienia 2 lata i krócej do dwudziestojednokrotnego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony ponad 9 lat.

W pozwach z dnia 6 listopada 2008 r. powódki wniosły o zasądzenie na ich rzecz od pozwanego tytułem odprawy przewidzianej w § 19 ZUZP odpowiednio: powódka G. G. kwoty 78.330 zł, a powódka B. G. kwoty 75.096 zł. Na rozprawie w dniu 6 listopada 2008 r. powódki ograniczyły żądania pozwów każda do kwoty 75.000 zł brutto, w pozostałej części powództwo cofając ze zrzeczeniem się roszczenia.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia stanu faktycznego ustalonego przez Sąd Rejonowy i uznał, że apelacja powódek nie zasługuje na uwzględnienie. Jak wykazało postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd pierwszej stancji, przyczyną wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy powódek nie była restrukturyzacja strony pozwanej, lecz konieczność powiedzenia warunków pracy i płacy wynikających z ZUZP, którego czas obowiązywania upływał 30 czerwca 2008 r. Pozwany już w pismach z dnia 24 kwietnia 2008 r. kierowanych do związków zawodowych oraz do Urzędu Pracy w P. podkreślił, że zamiar dokonania wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy pracownikom wynika z konieczności zastosowania procedury wskazanej w art. 42 k.p. w sytuacji, gdy ZUZP rozwiąże się z upływem okresu na jaki został zawarty. W pismach o

wypowiedzeniu warunków pracy i płacy kierowanych do powódek pozwany także jako przyczynę wskazał konieczność wypowiedzenia zmieniającego, w związku z rozwiązaniem się ZUZP z dniem 30 czerwca 2008 r. Słusznie uznał Sąd Rejonowy, że pozwany dokonując wypowiedzeń zmieniających dokonywał czynności niezbędnych, aby postanowienia ZUZP przestały mieć zastosowanie do poszczególnych pracowników, bowiem ZUZP jako całość miał obowiązywać jedynie do 30 czerwca 2008 r. Zakreślenie ram czasowych obowiązywania układu nie oznaczało, że ukształtowane tym układem elementy treści stosunku pracy obowiązują tylko do upływu okresu, na jaki zawarto układ, a ich zmiana na niekorzyść pracownika nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Pracodawca podjął więc czynności mające na celu wyeliminowanie z umów o pracę tych warunków, które zawierał ZUZP zawarty na czas określony do dnia 30 czerwca 2008 r. Pozwany traktował dokonywanie wypowiedzeń zmieniających pracownikom jako swoistą formalność wymaganą przez art. 42 § 1 k.p. i 241<sup>13</sup> k.p. Zatem prawidłowa jest ocena działań pozwanego dokonana przez Sąd Rejonowy, a także ustalenie, że intencją pozwanego dokonującego wypowiedzeń zmieniających 2.587 pracownikom, spośród 2.744 pracowników wówczas zatrudnionych, nie było definitywne rozwiązanie z nimi umów o pracę. W tym czasie pozwany nie podjął decyzji, ani nie przeprowadzał działań dotyczących restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Tylko bowiem podjęcie tych działań powodowało konieczność wypłacania odprawy w oparciu o § 19 ZUZP, których to odpraw domagały się powódki. W ocenie Sądu Okręgowego, to powódki, powinny udowodnić, że pozwany podjął decyzję o restrukturyzacji i że inicjatywa rozwiązania umowy o pracę z powódkami leżała po stronie pracodawcy (art. 6 k.c.). Okoliczności tych powódki nie udowodniły. Do rozwiązania umów o pracę z powódkami doszło bezspornie nie z inicjatywy pracodawcy, lecz były to decyzje powódek, które odmówiły przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Pracodawca nie miał bowiem zamiaru rozwiązywać z nimi umów o pracę, chciał jedynie zmienić im warunki pracy i płacy wynikające z zaprzestania stosowania ZUZP. Podnoszone przez powódki w apelacji zarzuty dotyczące naruszenia art. 42 k.p. przez brak przedstawienia propozycji nowych warunków pracy i płacy nie jest przedmiotem rozpoznania w tej

sprawie, tą kwestią zajmował się sąd pracy rozpoznający odwołania powódek od otrzymanych wypowiedzeń zmieniających.

Wniesioną skargę kasacyjną powódki oparły „na podstawie naruszenia przepisów postępowania, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: a) uznanie przez Sąd, że dokonane przez pozwanego w dniu 26 maja 2008 r. wypowiedzenia zmieniające bez określenia nowych warunków pracy i płacy nie stanowią naruszenia prawa, w szczególności naruszenia przepisów art. 241<sup>13</sup> Kp oraz art. 42 Kp, b) naruszenie § 19 zakładowego układu zbiorowego pracy (...) polegające na nieuznaniu przez Sąd, że pozwany przeprowadził restrukturyzację zatrudnienia i odmówił wypłacenia powódkom odprawy dodatkowej w kwocie po 75.000 zł”. Za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania przemawia jej oczywiste uzasadnienie.

W ocenie skarżących, z art. 241<sup>13</sup> § 2 i art. 42 k.p. jednoznacznie wynika, że warunkiem skutecznego wypowiedzenia zmieniającego jest przedstawienie przez pracodawcę propozycji nowych warunków pracy i płacy. Propozycja ta powinna być adresowana bezpośrednio do konkretnego pracownika, ma być kompletna i doręczona pracownikowi w sposób nie budzący wątpliwości. Niezapewnienie wymienionych warunków nie może być traktowane jako skuteczne wypowiedzenie zmieniające. Pozwany zarówno we wręczonej skarżącym decyzji wypowiedzającej warunki pracy i płacy, jak i w późniejszym okresie już po jej wręczeniu nie przedstawił im żadnych konkretnych nowych warunków pracy i płacy, które miałyby obowiązywać od 1 września 2008 r. Natomiast użył, jako określenie nowych warunków pracy i płacy stwierdzenia, że nowe warunki pracy i płacy będą wynikały z kodeksu pracy i obowiązujących przepisów. Stąd oświadczenie woli wypowiedzające skarżącym warunki pracy i płacy było niezgodne z obowiązującymi przepisami. Dlatego, w dniu 14 lipca 2008 r., każda ze skarżących przekazała pozwanemu oświadczenie, że „do dnia dzisiejszego nie otrzymałam propozycji dotyczących pracy i płacy w TDP, jak również nie przedstawiono mi żadnego układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania, które by określały zasady mojej pracy i płacy od dnia 1 lipca 2008 r. W tej sytuacji nie wyrażam zgody na warunki pracy i płacy, których nie znam”.

Skarżące wskazały, że Sąd Okręgowy przyjął, że pozwany w dniu 31 sierpnia 2008 r. rozwiązał z nimi umowy o pracę wskazując w świadectwie pracy z dnia 31 sierpnia 2008 r., że stosunek pracy został rozwiązany: „w drodze wypowiedzenia zmieniającego art. 42 par. 3 w zw. z art. 241 [13] par. 2 K.P.” Natomiast Sąd nie uwzględnił faktu, że pozwany we wrześniu 2008 r. już po rozwiązaniu ze skarżącymi umów o pracę wypłacił każdej z nich 3 miesięczne odprawy, tym samym przyznał, że rozwiązanie umów o pracę nastąpiło na skutek wypowiedzenia umów o pracę przez pozwanego na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., w związku z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Zdaniem skarżących, masowe wypowiedzenia warunków pracy i płacy, które objęły ponad tysiąc osób, bez podania nowych warunków, miały spowodować zmniejszenie zatrudnienia bez oficjalnego ogłoszenia, że są to działania restrukturyzacyjne. Ich celem było faktyczne zmniejszenie zatrudnienia bez konieczności wypłacania dodatkowych odpraw przewidzianych w § 19 ZUZP i z zachowaniem pozorów, że było to wypowiedzenie zmieniające, a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na skutek niewyrażenia zgody na proponowane nowe warunki pracy. Ta zaplanowana i zrealizowana akcja spełnia warunki by ją uznać za restrukturyzację zakładu pracy, nie może mieć bowiem znaczenia fakt, że pozwany celowo nie używa pojęcia „restrukturyzacja” przy realizacji tych działań. W tej sytuacji o fakcie restrukturyzacji zakładu świadczą konkretne działania pozwanego i wywołane tym skutki, a nie użycie lub nie użycie określonego słowa „restrukturyzacja”. O konieczności dalszego zmniejszenia zatrudnienia, nawet po 31 sierpnia 2008 r. świadczy fakt, że pozwany w dniu 11 sierpnia 2008 r. powiadomił związki zawodowe o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych we wszystkich grupach zawodowych w okresie od 1 do 20 września 2008 r.

Skarżące wskazały, że podpisanie w maju 2008 r. z organizacjami związkowymi listu intencyjnego w sprawie zawarcia nowego układu zbiorowego zostało sfinalizowane dopiero w dniu 15 grudnia 2008 r., a nowy układ zbiorowy wszedł w życie dopiero od dnia 1 stycznia 2009 r. Działania pozwanego w zakresie zmniejszania zatrudnienia były bardzo skuteczne, gdyż w styczniu 2009 r. stan zatrudnienia wynosił mniej niż 100 osób. W tej sytuacji stwierdzenie pozwanego, że przewidywał dalsze zatrudnianie skarżących nie jest wiarygodne.

W konsekwencji skarżące wniosły „o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku w całości w ten sposób, że: a) rozwiązanie umów o pracę z powódkami w dniu 31 sierpnia 2008 r. nastąpiło na skutek wypowiedzenia umów o pracę przez pozwanego na podstawie art. 30 § 1 pkt 2” k.p. w związku z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych „oraz, że przyczyną rozwiązania umów o pracę z powódkami było przeprowadzenie przez pracodawcę restrukturyzacji przedsiębiorstwa, o którym mowa w § 19 zakładowego układu zbiorowego pracy, b) zasądzenie od pozwanego na rzecz każdej z powódek odprawy dodatkowej przewidzianej w § 19 zakładowego układu zbiorowego pracy, w kwocie po 75.000 zł”, a także o zasądzenie na rzecz każdej ze skarżących ustawowych odsetek od wymienionych kwot od dnia 1 września 2008 r. do chwili zapłaty. Skarżące wniosły także o zwolnienie ich od ponoszenia kosztów za wniesienie skargi kasacyjnej i postępowania przez Sądem Najwyższym z uwagi na ich dramatyczną sytuację materialną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawierała uzasadnione podstawy. Wprawdzie w procesie o dodatkowe odprawy pieniężne z tytułu rozwiązania stosunku pracy wskutek restrukturyzacji pracodawcy Sąd Najwyższy nie mógł, poza przedmiotem sporu, zajmować się rozstrzygnięciem kwestii, czy dokonane powódkom wypowiedzenia zmieniające „bez określenia nowych warunków pracy i płacy” naruszały art. 241<sup>13</sup> lub art. 42 k.p., także dlatego, że w końcowej części uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sąd drugiej instancji zasygnalizował, że „tą kwestią zajmował się sąd pracy rozpoznający odwołania od otrzymanych wypowiedzeń zmieniających”. Skarga kasacyjna okazała się jednak uzasadniona z powodu oczywistego naruszenia § 19 zuzp, który stanowił, że w przypadku zwolnień grupowych na podstawie decyzji pracodawcy o przeprowadzeniu restrukturyzacji przedsiębiorstwa (ust. 1) lub rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy w razie zwolnień indywidualnych na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach z pracy (ust. 2), zwolnionym pracownikom przysługiwały dodatkowe odprawy pieniężne w układowo określonej wysokości, uzależnionej od określonego stażu pracy. Dokonując

interpretacji tego postanowienia układowego Sądy obu instancji błędnie uznały, że do rozwiązania umów o pracę z powódkami doszło „na skutek odmowy przyjęcia przez nie nowych warunków pracy i płacy”, ponieważ zamiarem pracodawcy nie było zwalnianie pracowników, a zatem nie był to proces restrukturyzacji ani nie doszło do zwolnień indywidualnych w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach z pracy.

Tymczasem w utrwalonej judykaturze 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 i zostały inkorporowane do treści indywidualnych stosunków pracy (por. uchwałę 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, LEX nr 784988). Zamierzone w drodze wypowiedzeń zmieniających zmiany zmierzały do przekształcenia, z upływem okresów wypowiedzenia, dotychczasowych warunków pracy i płacy, które były oparte na niewątpliwie korzystniejszych postanowieniach wypowiedzanych umów o pracę lub postanowień układowych, na warunki, które miały wynikać „jedynie z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, poza Układem, wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy oraz z umowy o pracę”, a zatem warunki mniej korzystne niż wypowiedzane. Równocześnie sformułowane w taki sposób warunki dalszego zatrudnienia nie podawały się ocenie, a zatem mogły być one nieakceptowane przez pracowników już dlatego, że nie poznali oni konkretnych propozycji nowego zatrudnienia. Inaczej rzecz ujmując, złożone propozycje warunków dalszego zatrudnienia, które miałyby obowiązywać po upływie okresów wypowiedzeń zmieniających, nie zostały w ogóle sprecyzowane ani skonkretyzowane, przeto mogły być odrzucone przez pracowników, którzy masowo odmawiali przyjęcia zaproponowanych im nieznanymi warunków zatrudnienia, ponieważ nie byli w stanie ich ocenić.

Prawo do dodatkowych świadczeń pieniężnych z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika może przysługiwać nawet w



razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, ponieważ stosunek pracy rozwiązuje się wskutek wypowiedzenia pracodawcy, którego warunków pracownik nie obowiązku akceptować. Tylko wtedy, gdy odmowa pracownika nie zasługiwała na aprobatę ze względu na złożenie odpowiednich propozycji utrzymania dalszego zatrudnienia, co podlega weryfikacji sądowej, odmowa może być zakwalifikowana jako „współprzyczynienie się” do rozwiązania stosunku pracy, które nie zasługuje na odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z wyłącznych przyczyn nie dotyczących pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1900 r., I PR 335/90, OSP 1991 nr 9, poz. 212 lub z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 40).

Tego rodzaju kwalifikacja nie miała zastosowania w rozpoznanej sprawie, ponieważ do rozwiązania stosunków pracy doprowadziły masowe wypowiedzenia zmieniające, które zawierały co najmniej niezgodne z prawem, bo niepoddające się ocenie propozycje dalszego zatrudnienia, przeto już założenia niemal pewne było, że nie zostaną one zaakceptowane przez wielu pracowników. W konsekwencji rozwiązania stosunków pracy wskutek braku akceptacji dla „propozycji” dalszego zatrudnienia mogą być uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy, który miał trudności ze zbytem produkcji, przeto zmierzał do radykalnego zmniejszenia stanu zatrudnienia, tj. do oczywistej restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Dokonywanie wypowiedzeń zmieniających, o których pracodawca z góry wiedział lub mógł zakładać, że zostaną odrzucone przez pracowników, zmierza do oczywistej restrukturyzacji zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1995 r., I PRN 119/94, OSNAPiUS 1995 nr 12, poz. 146).

Wprawdzie pozwany pracodawca wielokrotnie deklarował, że nie miał zamiaru zwalniania pracowników, ale dokonując wypowiedzeń zmieniających 2.578 pracownikom, spośród ogólnej liczby 2.744 zatrudnionych, i to naruszeniem prawa gwarantującego pracownikom realną możliwość zapoznania się z konkretnymi propozycjami nowych warunków pracy i płacy, które nie są przecież określone w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy ani w projektowanych ówczesnie wewnątrzzakładowych przepisach prawa pracy lub opracowywanym kolejnym zakładowym układzie zbiorowym pracy, doprowadził do oczywiście

radykałnego zmniejszenia się stanu załogi pozwanego, który - według autora skargi kasacyjnej - w styczniu 2009 r. wynosił „mniej niż 100 osób”.

Opisana metoda pozbywania się pracowników, która doprowadziła do ewidentnej restrukturyzacji przedsiębiorstwa pozwanego polegającej na radykałnym zmniejszeniu stanu liczbowego zatrudnienia przez dokonywanie masowych wypowiedzeń zmieniających na warunkach, które - z ewidentnego założenia pozwanego pracodawcy oraz z braku możliwości dokonania oceny jego propozycji dalszego zatrudnienia - spotkały się z usprawiedliwionymi masowymi odmowami akceptacji nieznanych warunków zatrudnienia, oznaczała, że w rozpoznanej sprawie pozwany pracodawca dokonał oczywistej restrukturyzacji przedsiębiorstwa w rozumieniu § 19 § zuzp. W ocenie Sądu Najwyższego, dokonane niemal wszystkim pracownikom („masowe”) wypowiedzenia zmieniające w 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”. Ostatecznie należało zatem uznać, że co do zasady zostały spełnione warunki przyznania powódkom dodatkowych odpraw z § 19 zuzp. Doszło bowiem do rozwiązania z powódkami umów o pracę w wyniku działań pracodawcy, które doprowadziły do radykałnego zmniejszenia stanu zatrudnienia, które polegały na oczywistej restrukturyzacji stanu osobowego przedsiębiorstwa pozwanego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c.