

POSTANOWIENIE

Dnia 11 lutego 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

Protokolant Ewa Wolna

w sprawie z powództwa M. C., J. D., E. K., A. S., M. K., M. M., H. K., J. S., S. W. i I. G.

przeciwko Szpitalowi Miejskiemu im. [...] w Ł. obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. [...] Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach płacy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 lutego 2015 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 21 października 2014 r.,

"czy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, mający zamiar wypowiedzenia warunków umowy pracownikom, których liczba odpowiada liczbie pracowników określonej w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 roku, nr 90 poz. 844 ze zm.) ma obowiązek stosować procedury określone w przedmiotowej ustawie, a w szczególności w przepisach artykułów: 2, 3, 4 i 6 ?"

przekazuje przedstawione zagadnienie prawne do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego.

UZASADNIENIE

Przedstawione składowi powiększonemu Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne wynika z wątpliwości powziętych przy rozpoznaniu zagadnienia przedstawionego Sądowi Najwyższemu przez Sąd Okręgowy w Ł. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o następującej treści: „Czy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, mający zamiar wypowiedzenia warunków umowy pracownikom, których liczba odpowiada liczbie pracowników określonej w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), ma obowiązek stosować procedury określone w przedmiotowej ustawie, a w szczególności w przepisach artykułów: 2, 3, 4 i 6?”

Zagadnienie to ujawniło się w następującym stanie faktycznym. Powodowie w pozwie skierowanym przeciwko Miejskiemu Szpitalowi im. [...] w Ł. wnieśli o uznanie za bezskuteczne wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy.

Sąd Rejonowy w Ł. oddalił powództwa. Sąd ustalił, że powodowie są pracownikami pozwanego szpitala zatrudnionymi na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany od 2009 r. generuje coraz większe straty. Organ założycielski pozwanego nie potwierdził pokrycia ujemnego wyniku finansowego za 2012 rok, w związku z czym zdecydowano o przekształceniu pozwanego w spółkę prawa handlowego. Alternatywą dla przekształcenia była likwidacja szpitala, co pociągnęłoby za sobą zlikwidowanie ponad 100 miejsc pracy. Przy podejmowaniu decyzji nie zakładano redukcji zatrudnienia z uwagi na konieczność utrzymania kontraktu z NFZ, który wymagał zachowania określonego poziomu zatrudnienia w zakresie usług świadczonych przez szpital w ramach tego kontraktu. Wobec wyczerpania możliwości oszczędności poza sferą wynagrodzeń pracowniczych wszystkim pracownikom pozwanego zaproponowano dobrowolne obniżenie ich wynagrodzeń o 15%. Część pracowników (około 20%) wyraziła zgodę na obniżenia na rok ich wynagrodzeń, podpisując stosowne porozumienia. Pozostali, w tym powodowie, otrzymali wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Jako przyczynę wypowiedzeń wskazano „konieczność przeprowadzenia restrukturyzacji kosztów osobowych w Szpitalu, podyktowaną trudną sytuacją finansową pracodawcy”. Po upływie okresów

wypowiedzenia zaproponowano powodom obniżone wynagrodzenie za pracę przez czas określony do 1 lutego 2015 roku. Pozostałe warunki nie ulegały zmianie. Tylko jedna osoba odmówiła przyjęcia zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków płacy. Pozwany wyczerpał tryb konsultacji indywidualnej wypowiedzeń złożonych powodom będącym członkami zakładowej organizacji związkowej działającej na terenie pozwanego szpitala. Nie zastosowano procedury przewidzianej dla zwolnień grupowych, ponieważ pozwany nie przewidywał takich zwolnień.

Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniach zmieniających doręczonych powodom są rzeczywiste i konkretne i w pełni uzasadniają dokonane wypowiedzenia zmieniające. Uznał, iż pozwany nie miał obowiązku stosować ustawowej procedury przewidzianej dla zwolnień grupowych. W uzasadnieniu wyroku argumentował, że przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zdaniem Sądu Rejonowego nieuprawnionym jest stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym, gdyż głównym celem wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym - jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Sąd stwierdził, że rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, w jakim posługuje się nim ustawa dotycząca zwolnień grupowych, nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Sąd Rejonowy podkreślił, że konieczne jest dokonanie oceny czy w danym stanie faktycznym wypowiedzenie zmieniające zmierza, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Według Sądu Rejonowego, w tej sprawie, z uwagi na potrzebę utrzymania niezmiennego poziomu zatrudnienia (konieczność

utrzymania kontraktu z NFZ) zamiarem pracodawcy nie było doprowadzenie do ustania (rozwiązania, wygaśnięcia - w rozumieniu dyrektywy) istniejących stosunków pracy. Pracodawca nie miał zatem obowiązku stosowania procedury przewidzianej dla zwolnień grupowych.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia złożyła strona powodowa. Apelujący zarzucił naruszenia prawa materialnego poprzez naruszenie art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 1-6, art. 3 ust. 1-4, art. 4 ust. 1-2, art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 42 k.p. poprzez ich niezastosowanie i błędne przyjęcie, że w przypadku, gdy pracodawca wręcza wypowiedzenia zmieniające liczbę pracowników określonej w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. nie jest zobligowany do przeprowadzenia procedury stosowanej przy grupowych zwolnieniach, podczas, gdy prawidłowa wykładnia ww. przepisów prowadzi do wniosku, iż przy wypowiedzeniach zmieniających stosuje się przepisy dotyczące wypowiedzeń definitywnych - w tym również ustawę o zwolnieniach grupowych, a zatem pracodawca wręczający wypowiedzenia zmieniające określonej w art. 1 ww. ustawy liczbie pracowników powinien przeprowadzić procedurę zwolnień grupowych. Nadto zarzucono naruszenie art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji, gdy w przedmiotowej sprawie dokonano pracownikom zmiany warunków pracy i płacy z naruszeniem procedury, oraz naruszenia przepisów postępowania, które miały wpływ na treść orzeczenia, tj. art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c.

Przy rozpoznawaniu apelacji Sąd Okręgowy w Ł. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powziął sformułowane w zagadnieniu prawnym poważne wątpliwości prawne. Stawiając pytanie o konieczność uzależnienia zastosowania procedury zwolnień grupowych wyłącznie od „zamiaru” pracodawcy – to jest czy pracodawca chce doprowadzić „tylko” do modyfikacji stosunku pracy czy też faktycznie zmierza do rozwiązania stosunku, a instytucja wypowiedzenia zmieniającego jest zastosowana tylko dla pozorów, wskazał na dwa możliwe rozwiązania tego zagadnienia. Według pierwszego, przyjętego przez Sąd Rejonowy, pracodawca nie ma obowiązku stosowania procedury zwolnień grupowych przy składaniu wypowiedzeń zmieniających pracownikom. Sąd

Okręgowy zauważył, że stanowisko to argumentuje się celem wypowiedzenia zmieniającego – zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia. Ponadto, jako uzasadnienie tego stanowiska powołuje się przepisy dyrektywy Rady Europy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE. L 1998/225/16), twierdząc, że łączą one obowiązek zachowania procedury zwolnień grupowych ze zdarzeniem w postaci ustania stosunku pracy i tego zdarzenia ma dotyczyć zamiar pracodawcy. Sąd Okręgowy wskazał również, że powyższy pogląd znajduje oparcie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2011 r., III PK 14/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 256. Według drugiego stanowiska, za którym opowiada się Sąd Okręgowy, po stronie pracodawcy, który wręcza wypowiedzenia zmieniające grupie pracowników, których liczba odpowiada liczbie wskazanej w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. istnieje bezwzględny obowiązek zastosowania instytucji przewidzianych w art. 2, 3, 4 i 6 ww. ustawy niezależnie od tego, czy jego zamiarem jest doprowadzenie tylko do modyfikacji warunków pracy i płacy czy też obejście przepisów prawa i doprowadzenie do rozwiązania stosunku pracy. Jako argument za takim rozwiązaniem Sąd Okręgowy wskazał na naturę wypowiedzenia zmieniającego, w którą wpisana jest możliwość przekształcenia wypowiedzenia zmieniającego w wypowiedzenie definitywne. Ponadto wskazał na ochronny dla pracowników cel ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zauważył, że stanowisko to znalazło potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r. III BP 5/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 188 (glosa aprobująca Ł. Pisarczyk, OSP 2009/3/28, glosa krytyczna, W. Cajselski, Monitor Prawniczy 2009/17/961-968).

Zdaniem składu orzekającego potrzeba rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego przez skład powiększony Sądu Najwyższego wynika z następujących okoliczności.

Wstępnie należy zauważyć, że sformułowane przez Sąd Okręgowy zagadnienie prawne odnosi się w istocie do tego, czy wypowiedzenie zmieniające mieści się w pojęciu „zwolnienia” zawartego 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. – dalej ustawa o zwolnieniach grupowych). Rozstrzygnięcie tego problemu decyduje w konsekwencji o obowiązku pracodawcy stosowania trybu zwolnienia grupowego przewidzianego w ustawie. Można zatem uznać, że w obu powyższych przypadkach problem jest w istocie tożsamy.

Przedstawiony problem prawny ma również związek z prawem unijnym, tj. z postanowieniami dyrektywy Rady nr 98/59/WE w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225 z 12.08.1998 r., ss. 16 i n.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, ss. 327 i n.; sprostowanie: Dz. Urz. UE L 59 z 27.02.2007 r., s. 84 – dalej dyrektywa). Ustawa o zwolnieniach grupowych wdraża bowiem w prawie polskim postanowienia tej dyrektywy. W art. 1 ust. 1 lit. a dyrektywy 98/59 zostały zamieszczone dwie definicje zwolnienia grupowego. Państwa członkowskie mogą dokonać wyboru, którą definicję przyjmą w prawie krajowym. W rozumieniu dyrektywy 98/59 „zwolnienia grupowe” oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w razie gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi:

i) bądź, w okresie trzydziestu dni:

- co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,
- co najmniej 10% liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników,
- co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;

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

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

W art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych została przyjęta pierwsza z podanych w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 możliwości definiowania zwolnienia grupowego. Przepis art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowi: „Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników - zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

Zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Rozstrzygnięcie zagadnienia, czy liczba zwolnień, która została określona w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, obejmuje wypowiedzenia zmieniające niezależnie od tego, czy pracownik przyjął czy odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków pracy, obejmuje wypowiedzenia zmieniające, gdy pracownik odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków pracy, albo nie obejmuje w ogóle wypowiedzeń zmieniających, zależy więc przede wszystkim od wykładni pojęcia „zwolnienie” w dyrektywie.

W związku z powyższym konieczne jest wstępne rozstrzygnięcie, czy w świetle dotychczasowego orzecznictwa TSUE pojęcie zwolnienia w dyrektywie jest na tyle jasne, że nie zachodzi potrzeba występowania z pytaniem prawnym do Trybunału. W przeciwnym przypadku należałoby odmówić udzielenia odpowiedzi. W tej sytuacji sądem właściwym do zadania pytania Trybunałowi byłby Sąd Okręgowy w Ł.

Natomiast w razie przyjęcia, że nie jest konieczne zwracanie się do Trybunału pierwszoplanowym problemem staje się odniesienie do dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego w tej kwestii.

Powoływana w uzasadnieniu postanowienia Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. o przedstawieniu zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu rozbieżność w wykładni prawa polskiego, która wystąpiła w orzecznictwie Sądu Najwyższego, gdy chodzi o wliczanie do liczby zwolnień, od których zależy kwalifikowanie zwolnienia jako grupowego, dokonywanych przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających, jest następstwem przyjęcia odmiennej wykładni pojęcia „zwolnienie” w dyrektywie.

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

Odmienne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2011 r., sygn. akt III PK 14/11 (OSNP z 2012 r. nr 21-22, poz. 256), uznając, że ustawa o zwolnieniach grupowych nie ma zastosowania do dokonywanych przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających. W uzasadnieniu tego stanowiska Sąd Najwyższy stwierdził m. in.: „Z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu

następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy „koniecznością”. 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 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 okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika”.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2011 r., sygn. akt III PK 14/11, nie rozpatrywał zagadnienia wykładni pojęcia „zwolnienie” w dyrektywie 98/59 i obejmowania lub nieobejmowania przez to pojęcie wypowiedzeń zmieniających. Jedynie z całości uzasadnienia tego wyroku, a zwłaszcza z krytyki stanowiska wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września z dnia 17 maja 2007 r., sygn. akt III BP 5/07, można wnioskować, że art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wykładany w ten sposób, iż wypowiedzenia zmieniające nie są wliczane do liczby zwolnień, od których zależy zakwalifikowanie zwolnienia jako grupowego, jest zgodna z wykładnią pojęcia „zwolnienie” w dyrektywie 98/59.

Należy w tym miejscu także zauważyć, że w omawianej kwestii wyrażano również sprzeczne poglądy w literaturze prawa pracy (zob. E. Maniewska: Procedura grupowych wypowiedzeń zmieniających, maszynopis, s. 2 i nast.).

Identyczny problem był rozstrzygany przez Niemiecki Federalny Sąd Pracy ((*Bundesarbeitsgericht*)).

Wniosek, że do liczby zwolnień należy wliczać wszystkie wypowiedzenia zmieniające, niezależnie od ich skutku, Sąd ten wywiódł z wyroku Trybunału z dnia 27 stycznia 2005 r. w sprawie C-188/03, Irmtraud Junk, (w wyroku z dnia 20 lutego 2014 r., sygn. akt 2 AZR 346/12 (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2014, nr 19, ss. 1069 i n.; wyrok dostępny jest również na stronach internetowych Bundesarbeitsgericht: <http://www.bundesarbeitsgericht.de>). Są one „zwolnieniami” niezależnie od tego, czy pracownik przyjął, czy odrzucił, złożoną mu w powiązaniu z wypowiedzeniem propozycję zmiany warunków zatrudnienia.

Zdaniem składu orzekającego w sprawie występuje niewątpliwie złożony i istotny problem prawny. Z uwagi na występującą rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazane byłoby więc jego jak najszybsze rozstrzygnięcie przez skład powiększony. Wydaje się, że mając na uwadze dotychczasowe orzecznictwo Trybunału oraz Sądu Najwyższego, jak i poglądów doktryny prawa pracy więcej argumentów przemawia za tym, by wypowiedzenia zmieniające były kwalifikowane jako zwolnienia w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych, a więc były również objęte trybem tej ustawy niezależnie, czy doszło do rozwiązania stosunku pracy.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji postanowienia.