

Sygnatura akt IV Pa 23/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2015r.

Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSO Małgorzata Paździńska

Sędziowie: SO Katarzyna Augustyniak (spr)

SO Hanna Wujkowska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marlena Budzyńska

po rozpoznaniu w dniu 27 maja 2015 r. we Włocławku

na rozprawie

sprawy z powództwa J. I.

przeciwko (...) sp. z o.o. w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki J. I.

od wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 3 lutego 2015r. sygn. akt IV P 244/14

I. oddala apelację;

II. zasądza od powódki J. I. na rzecz pozwanego (...) spółka z o. o w G. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt IV Pa 23/15

UZASADNIENIE

J. I. w sprawie przeciwko (...) sp. z o.o. w G. wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, a w sytuacji rozwiązania stosunku pracy, o zasądzenie odszkodowania w kwocie 23.711,31 złotych.

Jako podstawę faktyczną roszczenia powódka wskazała złożone jej w dniu 15 maja 2014 roku oświadczenie o zmianie warunków umowy o pracę w zakresie dotyczącym miejsca pracy i wynagrodzenia za pracę. O ile pozwany dochował trybu konsultacji związkowej opisywanego oświadczenia, o tyle wbrew zapisom umowy społecznej nie uzyskał zgody na złożenie takiego oświadczenia ze strony reprezentującej powódkę organizacji związkowej. Zdaniem powódki umowa społeczna stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. a jej zapisy mają korzystniejszy dla pracownika charakter, aniżeli powszechnie obowiązujące unormowania Kodeksu pracy. Tym samym, nie uzyskując

zgody organizacji związkowej na wypowiedzenie warunków pracy i płacy, pozwany naruszył przepisy prawa pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę.

Strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa. Przyznając okoliczności dotyczące zatrudnienia powódki i zmiany warunków jej zatrudnienia, pozwany negował jednak zasadność wywiedzionego przez pracownika roszczenia. Pracodawca akcentował w pierwszej kolejności, że przyczyna złożonego pracownikowi oświadczenia była prawdziwa i konkretna. Wynikała z procesu restrukturyzacji spółki planowanej na lata 2014-2016, której konsekwencją była między innymi likwidacja stanowiska pracy powódki. Odwołując się do praktyki sądowej dowodził pozwany zasadności tej decyzji, braku podstaw do badania przez sąd celowości opisywanych zmian organizacyjnych, a przede wszystkim wskazywał na brak możliwości przywrócenia powódki do pracy.

W dalszej kolejności pozwany przekonywał, że nie zostały naruszone przepisy prawa pracy dotyczące wypowiedzania umów o pracę, albowiem przepisy umowy społecznej z 2007r. nie stanowią źródła prawa pracy, a jedynie umowę cywilną o skutku obligacyjnym. Z ostrożności procesowej dowodził pozwany, że w przypadku odmiennej kwalifikacji tego aktu nie zostały naruszone przepisy prawa pracy. W sytuacji bowiem, kiedy jej zapisy stanowiłyby przepisy szczególne chroniące stosunek pracy, na złożenie powódce wypowiedzenia zmieniającego pozwalały przepisy 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 zmianami).

Sąd Rejonowy we Włocławku Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 3 lutego 2014r. oddalił powództwo (pkt I), zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II) i kosztami sądowymi, od uiszczenia których powódka była zwolniona z mocy prawa obciążył Skarb Państwa (pkt III).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka była zatrudniona u pozwanego od 1 września 1992 roku, przy czym pierwotnym jej pracodawcą był poprzednik prawny pozwanego - Zakład (...) w T..

W dniu 29 marca 2010 roku powódce powierzone zostały obowiązki Kierownika Działu Windykacji w pełnym wymiarze czasu pracy w R..

Pozwana spółka, działając pod firmą (...) powstała w roku 2007. Jej właścicielem był początkowo Zakład (...) w P., a po konsolidacji w 2007 roku podjęto decyzje, że spółka ta skonsoliduje wszystkie działania dotyczące obsługi klienta w Grupie E.. W wyniku tego procesu w 2008 roku do pozwanej spółki przeniesiono zakłady pracy z oddziału spółki (...) zajmującej się obsługą klienta. W międzyczasie spółka zmieniła firmę na (...) i Sprzedaż. Przedmiot jej działalności koncentruje się na obsłudze klienta w zakresie wystawiania faktur, płatności i windykacji oraz obsługi zgłoszeń i telefonicznej obsługi klienta.

Spółka podzielona została na departamenty: (...) Klienta Masowego, (...) Płatności, Fakturowania, Windykacji i (...), zatrudniając w nich około 480 osób. W skład Departamentu Windykacji, w którym obowiązki wykonywała powódka wchodziły: Wydział Windykacji (...). Druga z prezentowanych jednostek dzieliła się na mniejsze działy, usytuowane w różnych miejscach w obszarze działalności spółki. Powódce powierzono obowiązki w dziale Windykacji w T.. Niemniej w R. usytuowana została jednostka windykacyjna Biura (...), którą kierowała powódka.

Umowa społeczna zawarta została w dniu 19 lipca 2007 roku w R. pomiędzy organizacjami związkowymi działającymi we wskazanych w niej oddziałach (...) S.A., w tym w T., G. i P. a między innymi spółką (...) S.A. w G., (...) S.A. w G. i jej poszczególnymi oddziałami. Jej strony wskazywały, że podstawę zawarcia umowy stanowią: art. 9 Kodeksu pracy oraz art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych oraz zawarte w dniu 26 października 2006 roku porozumienie. Strony wskazywały, że niniejsza umowa zawiera postanowienia dotyczące ochrony praw i interesów związanych z konsolidacją i restrukturyzacją (...) S.A. i spółek zależnych. Jej zapisami objęto wszystkich pracowników, poza wyjątkami wskazanymi w umowie, lecz nie dotyczącymi osoby powódki. Zasadnicze

zapisy umowy akcentowały konieczność uzgodnienia działań pracodawców dotyczących procesu restrukturyzacji z organizacjami związkowymi. Temu celowi podporządkowanych też zostało szereg zapisów tego aktu. W art. 13 umowy strony postanowiły, że pracodawcy nie mogą wypowiedzieć pracownikowi warunków umowy o pracę, w przypadku, gdy reprezentująca pracownika organizacja związkowa zgłosiła zastrzeżenia co do zamiaru takiego wypowiedzenia, a zachodziła jedna ze wskazanych sytuacji:

- wskutek wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi powierzono pracę o większym ryzyku zawodowym w rozumieniu prawa pracy;
- powierzono pracę wymagającą innych kwalifikacji zawodowych od aktualnie posiadanych, chyba, że pracodawca zapewnił ich uzyskanie w wyniku przeszkolenia;
- wypowiedzenie zmieniające powoduje zmniejszenie wynagrodzenia pracownika
- wypowiedzenie zmieniające zmienia miejsce pracy pracownika na położone w odległości mniejszej niż 45 kilometrów od miejsca określonego w umowie o pracę, przy czym czas dojazdu nie mógł być dłuższy niż 1,25 godziny środkami komunikacji publicznej.

Opisywany akt kończył spór zbiorowy zapoczątkowany pismami trzech organizacji związkowych z dnia 24 maja 2007 roku, 31 maja 2007 roku i 1 czerwca 2007 roku. Jego podłoże wynikało z podejmowania przez pracodawców działających w ramach (...) S.A. działań reorganizacyjnych, które nie były uzgadniane ze stroną związkową, a które polegały na transferach części zakładów pracy na innego pracodawcę. Strony sporu zbiorowego zawarły w dniu 3 sierpnia 2007 roku w S. porozumienie, w którym wskazywały, że w związku z zawarciem umowy społecznej kończą spór zbiorowy.

Postanowienia umowy zostały inkorporowane do zakładowych układów zbiorowych pracy obowiązujących u pracodawców, którzy porozumienie podpisali.

W 2013 roku podjęty został w pozwanej spółce proces restrukturyzacji, z uwagi sytuację ekonomiczną i potrzebę dostosowania w tym aspekcie struktury organizacyjnej spółki do portfela zleceniodawców. Spółka skoncentrowała działalność w kilku większych ośrodkach, w miejsce wcześniejszych kilkunastu. Konsekwencją opisywanego procesu stanowiła likwidacja 360 stanowisk pracy oraz utworzenie w ich miejsce około 150 nowych stanowisk w większych ośrodkach.

W dniu 12 czerwca 2013 roku pozwana spółka zwróciła się do działających w jej strukturach organizacji związkowych informując o zamiarze dokonania reorganizacji wskazanych w piśmie obszarów jej działalności. Pracodawca wskazywał w szczególności na zamiar zmniejszenia liczby miejsc prowadzenia działalności Działów Windykacji Przesądowej z 17 do 8, które nie obejmowały już miejscowości R., w której pracę świadczyła powódka. Pracodawca przekonywał, że w ramach opisywanych działań nie planuje redukcji zatrudnienia, a jedynie zmianę warunków pracy pracowników. Jako uzasadnienie dla planowanej zmiany wskazywał pozwany usprawnienie organizacji przedsiębiorstwa poprzez zmniejszenie rozproszenia terytorialnego komórek organizacyjnych oraz zwiększenia możliwości współpracy między komórkami zdalnej obsługi klienta, a telefonicznej obsługi klienta. Pracodawca wskazał jednocześnie, że w pierwszej kolejności zamierza zawierać z pracownikami porozumienia o zmianie warunków umowy o pracę, a w dalszej kolejności, ewentualnie składać wypowiedzenia zmieniające. W załączniku do pisma nie wskazywano jednak na zmiany dotyczące stanowiska pracy powódki.

W odpowiedzi na niniejsze pismo organizacje związkowe wskazywały w pierwszej kolejności, że nie otrzymały analiz ekonomicznych i organizacyjno – prawnych planowanych zmian, co uzasadniało jedynie wybiórczą ich weryfikację, zwłaszcza w kontekście daty spotkania i pisma przedstawionego do konsultacji. Niezależnie od powyższego organizacje związkowe wskazywały na brak uzasadnienia planowanych zmian i ich negatywne dla pracowników skutki, jak również naruszenie art. 13 umowy społecznej, w zakresie dotyczącym przenoszenia pracowników. W związku z powyższym organizacje związkowe zażądały przedstawienia:

- analizy ekonomicznej i organizacyjno – prawnej zmian organizacyjnych
- udokumentowanie przewidywanej rocznej kwoty oszczędności
- udokumentowanie kosztów przeniesienia pracowników.

Pismem z 18 grudnia 2013 roku pozwana spółka zwróciła się do działających w jej strukturach organizacji związkowych informując o zamiarze reorganizacji wskazanych w piśmie obszarów. Planowana restrukturyzacja obejmować miała likwidację 362 stanowisk pracy, z których 268 pracowników objętych było gwarancjami zatrudnienia wynikającymi z umowy społecznej. Opisowany proces objąć miał między innymi 53 stanowiska pracy w Departamencie Windykacji, w tym w R. i stanowisko pracy powódki oraz utworzenie 34 nowych stanowisk w tym departamencie w lokalizacji w G. w okresie od 1 lutego 2014 roku do 30 czerwca 2014 roku.

W zakresie dotyczącym Departamentu Windykacji planowane zmiany uzasadniał pracodawca koniecznością obniżenia kosztów do poziomu zbliżonego do rynkowego celem utrzymania odpowiedniego poziomu konkurencyjności spółki. Zakładany przez spółkę wzrost efektywności miał być związany z poprawą organizacji pracy związanej z większą koncentracją geograficzną. Umożliwiło to likwidację szeregu stanowisk o charakterze samodzielnym na rzecz stanowisk o mniejszej złożoności zadań z mniejszym poziomem wynagrodzeń. Koszt restrukturyzacji określił pracodawca na kwotę 20.859 tysięcy złotych a planowane oszczędności na kwotę 921.000,00 złotych miesięcznie.

Jednocześnie pozwana spółka wniosła o zawarcie porozumienia na podstawie art. 2 tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych, którego projekt załączył do pisma.

W roku 2014 pozwana spółka opracowała regulamin zwolnień grupowych obowiązujący do końca 2014 roku. Opracowanie tego aktu uzasadniał pracodawca wystąpieniem przyczyn uzasadniających przeprowadzenie zwolnień grupowych oraz brakiem porozumienia ze związkami zawodowymi pomimo przeprowadzenia konsultacji oraz spotkań we wskazanych w regulaminie datach.

Jako przyczynę zwolnień wskazano niezbędne dla dalszego funkcjonowania pracodawcy zmiany organizacyjne polegające na zmianie struktury zatrudnienia oraz likwidacji stanowisk określonych w załączniku do regulaminu. Wskazywano, że zwolnienia grupowe obejmujące 362 pracowników w 34 lokalizacjach mają służyć poprawie struktury zatrudnienia.

Pracodawca zaproponował jednak działania zmierzające do uniknięcia czy też minimalizowania skali zwolnień. Dotyczyły one rekrutacji pracowników na nowoutworzone stanowiska pracy, dodatkowe uprawnienia płacowe w przypadku zawierania porozumień zmieniających warunki zatrudnienia.

Tryb zwolnień grupowych obejmować miał zasadniczo porozumienia zawierane z pracownikami a dotyczące rozwiązania stosunków pracy, przy zachowaniu prawa do świadczeń określonych regulaminem lub też zawieraniu umowy agencyjnej na określonych warunkach, bądź z podmiotem współpracującym z pozwaną spółką.

Załącznik do regulaminu wskazywał na 362 stanowiska pracy objęte zamierzoną likwidacją. W zakresie dotyczącym Departamentu Windykacji objęła ona między innymi stanowiska Kierownika Działu Windykacji i Asystenta do Spraw Handlowych w R..

W związku z zamiarem przeprowadzenia zwolnień grupowych w grudniu 2013 roku i styczniu 2014 roku odbyły się spotkania przedstawicieli pracodawcy z przedstawicielami organizacji związkowych.

Blisko dwustu pracowników spółki wskazanych w załączniku wybrało przewidzianą w regulaminie możliwość rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Kilkudziesięciu pracowników podjęło pracę na nowych stanowiskach startując w okresie rekrutacji i korzystając z ochrony osłonowej. Kilka osób skorzystało z kolejnego

programu osłonowego podejmując współpracę w ramach działalności gospodarczą ze spółką (...) przy sprzedaży energii elektrycznej.

Powódce na początku 2014 roku zaproponowano zawarcie porozumienia dotyczącego zmiany warunków umowy o pracę od dnia 14 kwietnia 2014 roku w zakresie dotyczącym rodzaju pracy, miejsca jej wykonywania oraz wysokości wynagrodzenia za pracę. Powódce proponowano wykonywanie pracy na stanowisku referenta do spraw windykacji w G. za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 2.100,00 złotych brutto miesięcznie. Powódka nie wyraziła zgody na zawarcie opisywanego porozumienia.

W dniu 12 maja 2014 roku (...) Związek Zawodowy (...) nie wyraził zgody na wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę o treści wskazanej w zawiadomieniu pracodawcy. Według organizacji związkowej opisywane oświadczenie stanowi rażące naruszenie gwarancji zatrudnienia przysługującej powódce w związku z umową społeczną. Powołując się z kolei na art. 13 tej umowy oraz wskazywane w wypowiedzeniu miejsce pracy i wysokość wynagrodzenia organizacja związkowa wskazywała, że złożenie powódce oświadczenia o treści zamierzonej przez pracodawcę stanowić będzie naruszenie przepisów prawa pracy.

W dniu 15 maja 2014 roku powódce złożone zostało oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie dotyczącym miejsca pracy i wysokości wynagrodzenia za pracę. Po upływie okresu wypowiedzenia powódce zaproponowano kontynuację zatrudnienia na stanowisku referenta do spraw windykacji w G. z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.100,00 złotych brutto.

Przyczyną wypowiedzenia jest restrukturyzacja wynikająca z potrzeby dostosowania poziomu i struktury zatrudnienia do zamówień posiadanych przez spółkę na rok 2014 oraz w związku z koniecznością obniżenia kosztów operacyjnych działalności przedsiębiorstwa spółki do planowanego w budżecie na lata 2014-2016. Konsekwencją programu restrukturyzacji jest likwidacja stanowisk pracy w obszarach Biur (...), Telefonicznego Centrum Zgłoszeniowego oraz w obszarach koncentracji geograficznej działalności Departamentu (...) Masowego, Departamentu (...) Biznesowego, Departamentu Fakturowania, Departamentu (...) Płatności i Departamentu Windykacji.

Powódka nie przyjęła proponowanych jej nowych warunków umowy o pracę, wobec czego umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2014r.

Stan faktyczny sprawy Sąd I instancji ustalił na podstawie dokumentów w aktach osobowych powódki oraz złożonych do akt sprawy, dotyczących jej umowy o pracę, transferu części zakładu pracy na innego pracodawcę oraz treść złożonego powódce oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, poprzedzonego konsultacją związkową i nie uzyskaniem zgody organizacji na dokonanie tej czynności. Okoliczności dotyczące umowy społecznej, którą każda ze stron inaczej interpretowała, ustalono w oparciu o dokumentację i zeznania świadków. Podobnie jak okoliczności związane z wypowiedzeniem powódce warunków umowy o pracę, procesu reorganizacji spółki i procesu konsultacji prowadzonych w tej sprawie z organizacjami związkowymi. Dowody te oceniono jako w zasadzie niesporne.

Analogicznie oceniono relację świadka K. L. koncentrującą się w głównej mierze na strukturze organizacyjnej pozwanej spółki oraz założeniach procesu reorganizacyjnego, trybie jego przeprowadzenia i możliwości rozwiązania stosunku pracy bądź kontynuacji zatrudnienia na odmiennych niż dotychczas warunkach. Powódka nie kwestionowała wskazywanych okoliczności nawet jeśli poczynania pracodawcy nie spotykały się z aprobatą pracownika.

Intencją strony powodowej wnioskującej o przesłuchanie świadków D. S. i P. P. było wskazanie na okoliczności i przyczyny zawarcia w lipcu 2007 roku umowy społecznej. Świadkowie zgodnie w tym zakresie wskazywali, że stanowi ona rezultat wszczętego sporu zbiorowego, a jej podpisanie stanowiło istotny czynnik ten spór kończący. Stanowisko tej treści dezawuowała strona pozwana akcentując rozbieżności między datą zawarcia umowy i podpisania porozumienia kończącego ten spór. Zdaniem sądu brak jest podstaw do kwestionowania wiarygodności relacji wskazanych świadków. Abstrahując, że reprezentowali oni stronę związkową, której poczynania są wyraźnie ukierunkowane, byli jednak aktywnymi negocjatorami jej treści, jak i uczestniczyli w jej podpisaniu (w szczególności

świadek P. P.). Zasadniczym czynnikiem nakazującym przyjęcie tych relacji jako istotnej podstawy ustaleń faktycznych jest dokument złożony na k. 150-150v akt sprawy. Stanowi on bowiem zawarte w dniu 3 sierpnia 2007 roku porozumienie kończące spór zbiorowy. Treść tego dokumentu w sposób jednoznaczny dowodzi, że zawarcie w dniu 17 lipca 2007 roku umowy społecznej stanowi zasadniczą przyczynę zakończenia sporu zbiorowego. Zwrócić należy przy tym uwagę, że opisywane porozumienie nie zawiera w zasadzie żadnych postanowień normujących prawa i obowiązki pracowników, a pozostające w związku z przedmiotem sporu zbiorowego. W typowej sytuacji prowadzenia takiego sporu oraz podpisania porozumienia kończącego spór zbiorowy zawarty konsensus dotyczy właśnie zagadnień, które stanowiły zasadniczy przedmiot rozbieżności. Opisywany dokument wskazuje jedynie kolejność procesu restrukturyzacji, jak i prac konsolidacyjnych dotyczących spółek nie będących stroną umowy społecznej. Mając zatem na uwadze przedmiot sporu wynikającego z procesu reorganizacji grupy i wydzielaniem z jej struktur poszczególnych pionów działalności (art. 23¹ k.p.) trudno zasadnie dowodzić, że dokument nazwany porozumieniem te sprawy w sposób kompleksowy reguluje. Czyni to właśnie umowa społeczna i zapewne nieprzypadkowe jest odwołanie się do faktu jej zawarcia jako zasadniczego czynnika kończącego spór zbiorowy i normującego kwestie praw i obowiązków stron stosunku pracy.

Relacje powódki, która nie kwestionowała zasadniczych dla rozstrzygnięcia okoliczności faktycznych, trudno uznać za przydatną dla rozstrzygnięcia. Niniejszy proces, którego zakres przedmiotowy wyznaczyła sama powódka, koncentrował się na zbadaniu kwestii zgodności z prawem wypowiedzenia zmieniającego. W tym też kontekście trudno kwalifikować jako istotne w rozumieniu art. 227 k.p.c. odczucia powódki dotyczące założeń procesu reorganizacyjnego, trybu jego przeprowadzenia i konkretnych ofert kierowanych dla pracowników.

Oddalenie wniosków dowodowych wskazanych w pkt. 2 postanowienia z dnia 21 stycznia 2015 roku wynikało z nieprzydatności wskazanych w orzeczeniu dokumentów dla rozstrzygnięcia sprawy.

W oparciu o ustalony w sprawie stan faktyczny Sąd I instancji zważył, co następuje:

Istota prowadzonego w przedmiotowej sprawie postępowania dowodowego zmierzała do ustalenia czy podjęta względem powódki decyzja personalna była zgodna z przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 45 k.p. w zw. z art. 42§1 k.p.

W pierwszej kolejności, jak słusznie zauważyła strona pozwana, wymaga to odniesienia się przez sąd do wskazanej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. Opisywane zagadnienie odsunięte zostało przez strony na boczny tor, niemniej trudno je uznać za nieistotne dla oceny zgodności z prawem wypowiedzenia zmieniającego.

Wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia zmieniającego winna być konkretna i rzeczywista z punktu widzenia ustawowych rygorów formalnych (art. 30§4 kp w zw. z art. 42§1 kp), a po pozytywnym przesądzeniu tej kwestii, musiała uzasadniać zmianę warunków zatrudnienia pracownika (art. 45 kp w zw. z art. 42§1 kp).

Ocena materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż pozwany podjął decyzję o ograniczeniu zarówno kosztów rzeczowych, jak i osobowych związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą. Ich zakres dotyczył również sfery działalności windykacyjnej realizowanej poprzez stanowisko pracy powódki w strukturach spółki w R.. Motywacja pracodawcy sprowadzała się do obniżenia kosztów do poziomu zbliżonego do rynkowego celem utrzymania odpowiedniego poziomu konkurencyjności spółki. Zakładany przez spółkę wzrost efektywności miał być związany z poprawą organizacji pracy związanej z większą koncentracją geograficzną. Umożliwiało to likwidację szeregu stanowisk o charakterze samodzielnym na rzecz stanowisk o mniejszej złożoności zadań, z mniejszym poziomem wynagrodzeń. Zmiany jakie zaordynował pracodawca sprowadzały się więc do prowadzenia przedsądowej windykacji w dotychczasowym zakresie, lecz w skoncentrowanym geograficznie składzie osobowym.

W prezentowanych okolicznościach faktycznych uznać należy, że pracodawca ma prawo dążyć do racjonalizacji zatrudnienia, stosując różnorodne jej metody, stosownie do swoich potrzeb. Jedną z metod jest naturalnie

zmniejszenie składu osobowego pracowników realizujących określony zakres zadań. Dochodzi wówczas do faktycznej likwidacji (redukcji) stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy.

W kontekście argumentacji procesowej powódki i zarzutu nadużycia prawa (art. 8 k.p.) istotne jest natomiast, co słusznie, akcentowała pozwana spółka, że sąd nie może oceniać, czy decyzje lub działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych zdarzeń (por. np. tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. M.P. z 1985 r. Nr 24, poz. 192). Pracodawca ma pełne prawo decydowania o rodzaju i sposobie realizacji prowadzonej działalności. Dotyczy to również przyjętego schematu organizacyjnego jednostek zatrudniających pracowników i ich składu osobowego. On bowiem ponosi jej ryzyko, czego naturalną konsekwencją jest wybór rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. To pracodawca jest władny poddać swojej ocenie racjonalność podjętych działań, jak również ich ewentualny wpływ na efektywność poczyniań. Słuszność tych ocen nie podlega weryfikacji w postępowaniu sądowym w sporze o zasadność wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd nie jest bowiem władny ograniczać tej swobody, narzucając pracodawcy określony sposób wykonywania działalności.

Przedmiotu postępowania dowodowego nie mogła zatem, wbrew oczekiwaniom powódki, stanowić ocena czy restrukturyzacja zatrudnienia i redukcja etatu jest zasadna i czy może w sposób efektywny przyczynić się do poprawy funkcjonowania zakładu pracy, bądź też przynieść wymierne korzyści finansowe czy oszczędności w kosztach. Decydujące znaczenie miała rzeczywistość i realność tego procesu oraz jego wpływ na faktyczną likwidację stanowiska pracy powódki.

Wniosek o faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki wynika z niekwestionowanych ustaleń faktycznych, w których pracodawca, jak przyznała powódka, nie zatrudnia pracowników realizujących obowiązki w R..

O zasadności wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę decyduje ocena społeczna całokształtu okoliczności motywujących to działanie pracodawcy. Tę ocenę weryfikuje orzecznictwo sądowe, przy czym w ostatnich kilkunastu latach podkreśla się w nim, że rozważając zasadność wypowiedzenia trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także zasługujący na ochronę interes pracodawcy. Pogląd, że rzeczywista likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy przez pracodawcę (tym bardziej zmianę warunków umowy), jest mocno ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Jednolicie podkreśla się w nim, że nie chodzi tu o likwidację pozorną, polegającą na przykład na zmianie nazwy stanowiska lub nieistotnej zmianie zakresu zadań związanych z danym stanowiskiem (por. wyrok z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983 z. 8 poz. 121 czy wyrok z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, PiZS 1993 nr 3 s. 73).

Z tego punktu widzenia w rozpatrywanej sprawie niewątpliwie doszło do likwidacji stanowiska zajmowanego przez powódkę, gdyż jej zadania zostały przeniesione na innych pracowników, wykonujących pracę w G., również na stanowiskach nowoutworzonych. Ponieważ powódka zajmowała samodzielne stanowisko pracy nie zaistniała potrzeba oceny zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy. Jest to konieczne, ale jedynie w sytuacji zatrudnienia pracownika w grupie zawodowej składającej się z wielu osób, realizujących tożsame obowiązki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 roku I PKN 37/97 OSNP 1997/24/491 oraz wyrok z dnia 27 lutego 1997 roku I PKN 20/97 OSNP 1997/21/417).

Niezgodności z prawem wypowiedzenia zmieniającego powódka upatrywała jedynie w naruszeniu art. 13 Umowy społecznej z lipca 2007 roku. Treść powołanego przepisu kreowała bowiem wymóg uzyskania przez pracodawcę zgody reprezentującej pracownika organizacji związkowej na wypowiedzenie warunków pracy w sytuacjach w tym przepisie określonych, które bezsprzecznie zaistniały w realiach rozpoznawanej sprawy. Oczekiwana ocena wymagała jednak uznania zapisów tej umowy, w tym art. 13 za przepis prawa pracy w rozumieniu art. 9§1 k.p.

Aczkolwiek strony bardzo obszernie odwoływały się do praktyki sądowej dotyczącej oceny umów społecznych i pakietów socjalnych jako źródła prawa pracy, to jednak wbrew ich stanowisku praktyka ta nie zajęła jednoznacznego stanowiska w kwestii umowy obowiązującej w pozwanej spółce. Celem uniknięcia zbędnej prezentacji jej dorobku

warto jedynie poddać analizie dwa z orzeczeń, które obydwie strony uczyniły kluczowymi w prezentowanej przed sądem argumentacji.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy stwierdził, że nie sposób podzielić zapatrywania powódki, jakoby oceny charakteru prawnego umowy społecznej dokonał w sposób jednoznaczny Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 2010 roku (II PK 93/10). Wnikliwa lektura uzasadnienia tego orzeczenia prowadzi do wniosku, że Sąd Najwyższy nie czynił żadnych rozważań w tym zakresie. Wyraźnie pozostawił je bowiem poza zakresem swojej kognicji, skoro strony zgodnie kwalifikowały tę umowę jako źródło prawa pracy.

Nie sposób również wyprowadzać wiążących wniosków z orzeczenia Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym z dnia 21 października 2008 roku (III KAS 2/08), które zostało wydane na skutek sporu związanego co prawda z zapisami umowy, lecz dotyczącymi uzgodnień procesu restrukturyzacji przedsiębiorstwa z organizacjami związkowymi (art. 18 umowy społecznej). Dla określenia zakresu sprawy rozpatrywanej przez Kolegium miało znaczenie nie tylko żądanie wyartykułowane w petitum wniosku, ale także podstawa tego żądania przedstawiona w uzasadnieniu wniosku. Inicjujący postępowanie przed Kolegium sformułowali go jako zaprzestania działań niezgodnych z art. 18 Umowy Społecznej. O ile Sąd Najwyższy wskazuje na warunki, jakie umowa społeczna musi spełniać, celem zakwalifikowania jej jako źródła prawa pracy, o tyle rozważania te nie dotyczą konkretnych uprawnień pracowniczych.

Analizując samoistnie sporną umowę bezsprzecznie trudno poszukiwać w niej przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9§1 k.p. Niewątpliwie rację ma strona pozwana akcentując, że umowa społeczna opierała się na art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych co odpowiada odpowiedniemu zapisowi zawartemu we wstępie do tej Umowy. Z tego punktu widzenia treść art. 13 umowy wskazywana przez powódkę nijak ma się do ustawowego źródła. Zapisy tego artykułu w sposób ewidentny wykraczają poza zakres i sens ustawowego przepisu. Trudno je nawet przy dość liberalnym podejściu uznać za rozwinięcie, czy uzupełnienie normy ustawowej. Art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych w jakimkolwiek zakresie nie określa roli związków zawodowych w odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego. Funkcję taką pełni odpowiednio stosowany art. 38 k.p. Natomiast z omawianego unormowania trudno kreować zgodę (brak zgody) organizacji związkowej w kontekście zgodności z prawem czynności prawnej. Opisywana kwestia nie jest w art. 26¹ ustawy przedmiotem regulacji. Powołany przepis określa jedynie wymagane zachowania i obowiązki pracodawców - dotychczasowego i nowego - będące konsekwencją sytuacji "przejęcia" zakładu pracy. Zakresem art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych objęte są następujące zagadnienia: a) obowiązek poinformowania zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie "przejęcia", jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, oraz o zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania (ust. 1), b) określenie terminu przekazania powyższych informacji (ust. 2), c) określenie obowiązku podjęcia negocjacji w celu zawarcia porozumienia co do zamierzonych działań dotyczących warunków zatrudnienia (ust. 3), d) przyznanie pracodawcy kompetencji do samodzielnego podjęcia działań w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia w razie negatywnego wyniku negocjacji ze związkami zawodowymi (ust. 4). Powyższe regulacje ustawowe nie stwarzają podstawy do ukształtowania w umowie ze związkami zawodowymi uprawnień związków do ograniczenia pracodawców w zakresie konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia zmieniającego. Okoliczność, że jako źródło prawa pracy postrzegały je strony nie przesądza, że można nadać tej umowie taki właśnie status.

W ocenie Sądu I instancji odnośnie charakteru prawnego umowy społecznej konieczna była jej ocena w aspekcie art. 9 § 1 k.p. oraz art. 9 i 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236 z późn. zm.). Strony podpisujące umowę, jak również porozumienie z dnia 3 sierpnia 2007 roku znajdowały się w sporze zbiorowym, który dotyczył kwestii wydziałania ze struktur koncernu poszczególnych pionów działalności i ujmowaniu ich w strukturze nowych pracodawców. W toku tego właśnie sporu doszło do zawarcia tej umowy, co wyraźnie wynika z zeznań świadków, ale przede wszystkim pisma z dnia 3 sierpnia 2007 roku. Umowa niniejsza kończyła w istocie istniejący spór zbiorowy. Kwestia powyższa jest o tyle godna podkreślenia, że o ile co do charakteru prawnego pakietów socjalnych zarysowały się dwa przeciwstawne stanowiska (por. np. uchwały Sądu Najwyższego:

z dnia 24 listopada 1993 roku, I PZP 46/93, OSNCP 1994, Nr 6, poz. 131; z dnia 29 września 1998 r., III ZP 27/98, OSNAPiUS 1999, Nr 8, poz. 265, z dnia 29 listopada 2005 r. OSNP 2006, nr 5- 6, poz. 72, z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/2000, OSNAPiUS 2002, Nr 6, poz. 134), o tyle oceny prawne są dość jednoznaczne w zakresie kwalifikacji jako źródła prawa pracy porozumień kończących spór zbiorowy. W wyroku z dnia 24 września 2013 roku (III PK 88/12, LEX nr 1413570) Sąd Najwyższy wskazał, że art. 9 ani art. 14 ustawy z 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie ograniczają w sferze temporalnej trwania koncyliacji i mediacji. Przepisy te w płaszczyźnie czasowej mają zastosowanie do wszelkich działań polubownych podejmowanych w ramach sporu zbiorowego. W praktyce oznacza to, że porozumienia zbiorowe mogą zostać zawarte na każdym etapie trwania sporu, również w czasie lub na zakończenie strajku bądź akcji protestacyjnej, i stosownie do okoliczności zaistniałych w konkretnym sporze będą one miały przymiot porozumienia koncyliacyjnego w rozumieniu art. 9 ustawy, jeśli do ich zawarcia doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, albo porozumienia mediacyjnego z art. 14 ustawy, gdy zawarte zostały z udziałem mediatora. W obu przypadkach porozumienia te mają oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Odnosząc te konstatacje do niniejszej sprawy należy wskazać, że w porozumieniu z dnia 3 sierpnia 2007 roku strony wyraźnie wskazują, że umowa społeczna jest czynnikiem kończącym w istocie spór zbiorowy. W tym kontekście umowę należy odczytywać, jako kończąca spór zbiorowy i mającą walor normatywny. Należy przy tym wskazać, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego wykładnia porozumień zbiorowych, niezależnie od tego, czy są one oparte na ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., czy też nie, musi uwzględniać zamiar i cel, jaki przyświecał zawierającym je stronom (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 234/07, LEX nr 465984; z dnia 26 lipca 2011 r., I PK 27/11, LEX nr 1001277 i powołane w nich wcześniejsze orzecznictwo).

Tym samym, w ocenie Sądu I instancji, przepis art. 13 umowy należy odczytywać jako unormowanie ograniczające swobodę pracodawcy w jednostronnym wypowiedzeniu zmieniającym stosunek pracy. Przyznawane nim uprawnienie jest bezsprzecznie korzystniejsze od powszechnie obowiązujących unormowań kodeksowych, a zatem dopuszczalne w rozumieniu art. 18§1 k.p. Słuszna jest przy tym ocena stron, sugerująca, że stwarza on swoistą szczególną ochronę dla pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy lub zmianą jego treści. Taki niewątpliwy charakter mają inne unormowania kreujące zgodę organizacji związkowej jako koniecznego wymogu zgodności z prawem czynności rozwiązujących stosunki pracy (np. art. 32 ustawy o związkach zawodowych).

Pomimo powyższego Sąd Rejonowy ocenił, że finalnie wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy złożone powódce jest zgodne z przepisami prawa. Oceny tej upatrywać należy w fakcie złożenia powódce tego oświadczenia w warunkach określonych ustawą z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd Rejonowy w całości podzielił czynioną w tym kontekście w odpowiedzi na pozew argumentację pozwanej spółki.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że powoływany akt prawny znajduje zastosowanie również w sytuacji, kiedy pracodawca nie składa pracownikowi definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy, a jedynie wypowiedzenie zmieniające. Do tego rodzaju wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wypowiedzenia umowy (art. 42 § 1 k.p.). Jednakże skutek tego wypowiedzenia, rozwiązanie stosunku pracy lub zmiana jego treści, zależy tylko od pracownika. Może on bowiem nie złożyć oświadczenia o odmowie przyjęcia proponowanych warunków (art. 42 § 3 k.p.), wskutek czego nie dojdzie do rozwiązania stosunku pracy. Może jednak, jak uczyniła to powódka, odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków, w następstwie czego z upływem okresu wypowiedzenia dojdzie do ustania stosunku pracy. Z tego też względu w doktrynie prawa pracy w aspekcie rozróżnienia zwolnienia grupowego od indywidualnego wyrażany jest pogląd, że dla ustalenia liczby pracowników zwolnionych w ramach grupowego zwolnienia miarodajna jest liczba wypowiedzeń zmieniających złożonych pracownikom, a nie liczba rozwiązanych w ich następstwie stosunków pracy (por. Zwolnienia grupowe pod redakcją Kazimierza Jaśkowskiego, wydawnictwo Zakamycze rok 2004).

Co prawda pozwana spółka planując proces reorganizacyjny przewidywała zwolnienia grupowe, czego dowodem jest opracowany w trybie art. 3 ust. 4 powołanej ustawy regulamin, to jednak dokonane w procesie ustalenia wskazują, że złożone powódce wypowiedzenie zmieniające, skutkujące finalnie ustaniem stosunku pracy, przybrało wymiar

zwolnienia indywidualnego dokonanego w trybie art. 10 ustawy. Takiej też kwalifikacji dokonywał pracodawca, a zeznania świadka K. L. nie wskazują bynajmniej na zaistniały proces zwolnień grupowych. Nie może ulegać jednocześnie wątpliwości, że u podstaw ustania stosunku pracy powódki legły wyłącznie przyczyny nie dotyczące jej osoby (art. 10 ust. 1 ustawy). Co prawda powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy co teoretycznie może jawić się jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, to jednak oceniając tą kwestię nie sposób uciec od dotychczasowych warunków zatrudnienia powódki i warunków zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym. Praktyka sądowa głównie formułowana w sprawach o odprawę pieniężną (art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych), lecz w kontekście wyłączności przyczyny nie dotyczącej pracodawcy, nakazuje przede wszystkim ocenę przyczyn i motywów dla których pracownik odmawia przyjęcia propozycji pracodawcy. Jeżeli znajdują one swoje racjonalne uzasadnienie i aprobatę, jak i stanowią jeden z motywów decyzji pracodawcy nie mogą być traktowane jako współprzyczyna ustania stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1990 roku I PR 277/90 OSP 1991/9/212, z dnia 16 listopada 2000 roku I PKN 79/00 OSNAPiUS 2002/10/240). W świetle zaproponowanych powódce warunków zatrudnienia, skutkujących obniżką jej wynagrodzenia o 300%, jak i zmianą miejsca pracy na miejscowość odległą o ponad 200 kilometrów od jej miejsca zamieszkania, nie sposób było logicznie oczekiwać od powódki przyjęcia propozycji pracodawcy.

Rozważania w przedmiocie stosowania w realiach faktycznych sprawy przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku nie są bynajmniej czynione bez powodu i jak najbardziej słusznie pozwana spółka akcentowała konieczność ich powołania przy ocenie prawnej stanu faktycznego. Powoływany akt prawny, w sytuacjach objętych jego regulacją, znosi bowiem niektóre zakazy rozwiązywania (odpowiednio składania wypowiedzeń zmieniających) umów z pracownikami szczególnie chronionymi przepisami Kodeksu pracy i ustaw odrębnych. Stanowi ona zarazem *lex specialis* w stosunku do tych przepisów i jej przepisy mają zastosowanie do rozwiązywania umów dokonanych w warunkach w niej określonych. Szczegółowość tej regulacji wynika z zawężenia w jej art. 5 ust. 1 normatywnych gwarancji stabilizacji stosunku pracy. Przepis powyższy uchyla bowiem nie tylko stosowanie art. 38 i 41 k.p., ale również wszelkich przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy. Chodzi tu zarówno o normy kodeksowe, jak i pozakodeksowe. Z tego też względu bezpodstawne są czynione przez powódkę argumenty wskazujące, że przepisy tej ustawy nie mają w niniejszej sprawie zastosowania. Inna rzecz, że stanowisko tej treści nie zostało w żaden sposób rozwinięte, czy uzasadnione, przez co trudno o jego merytoryczną weryfikację.

W warunkach zwolnień indywidualnych opisanych w art. 10 ust. 1 ustawy pracodawca mógł wypowiedzieć stosunek pracy powódce w trybie art. 10 ust. 3 ustawy, pomimo szczególnych zapisów umowy społecznej. Bezspornie bowiem na skutek przyczyn dotyczących wyłącznie pozwanej spółki nie było możliwe dalsze zatrudnianie powódki na stanowisku Kierownika Działu Windykacji w R.. Jednocześnie powódka była pracownikiem wobec którego zaistniały przesłanki określone w art. 10 ust. 2 ustawy (pomimo szczególnej ochrony przysługującej jej z mocy umowy społecznej pracodawca mógł wypowiedzieć stosunek pracy w ramach zwolnień grupowych, czemu nie stał na przeszkodzie art. 5 ust. 5 ustawy). Osobnym tematem jest kwestia rekompensaty finansowej rozwiązania stosunku pracy J. I. na warunkach określonych umową społeczną, która jednak nie pozostaje przedmiotem zainteresowania sądu w niniejszej sprawie.

Prezentowany tok rozumowania legł u podstaw oddalenia powództwa J. I..

O kosztach postępowania sąd orzekł przede wszystkim stosownie do treści art. 98 k.p.c., ustanawiającego zasadę zwrotu kosztów stosownie do wyniku postępowania. Podstawę do określenia wysokości kosztów zastępstwa procesowego stanowił zapis §12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. 2002 rok, Nr 163, poz. 1349). Określona tym unormowaniem wartość kosztów zastępstwa procesowego to kwota 60 złotych. Mając jednak na uwadze nieadekwatność tej stawki do minimalnego choćby nakładu pracy pełnomocnika procesowego i ponoszonych w związku z reprezentacją strony kosztów, jak i abstrakcyjną wartość rynkową, sąd zastosował dyspozycję §2 ust. 2 rozporządzenia i przyznał stronie pozwanej koszty zastępstwa w maksymalnej wysokości sześciokrotnej wartości stawki podstawowej.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 96 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wywiodła strona powodowa zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 13 Umowy społecznej nr 1/1 –GK (...) dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...) zawartej w dniu 19 lipca 2007r. w S. w zw. z art. 9 § 1 kp w zw. z art. 42 kp w zw. z art. 45 kp poprzez przyjęcie, pozwany mógł zastosować wobec powódki wypowiedzenie zmieniające, skoro art. 13 Umowy społecznej jako szeroko rozumiane źródło prawa pracy przewiduje ograniczenia w tym zakresie. Naruszenie art. 13 Umowy społecznej uzasadniał uznanie, że doszło do zastosowania wypowiedzenia zmieniającego wobec powódki z naruszeniem przepisów prawa.
2. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 42 w zw. z art. 45 kp poprzez uznanie, że przyczyna podana przez pozwanego na uzasadnienie rozwiązania z powódką umowy o pracę jest uzasadniona, skoro, jak wyjaśnił Sąd I instancji, sąd nie może badać słuszności zmian dokonywanych przez pracodawcę, a tym samym nie podlega weryfikacji w postępowaniu sądowym ocena, czy restrukturyzacja dokonywana w pozwanej spółce jest zasadna.
3. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj. poprzez przyjęcie, że postanowienia Umowy społecznej, a w szczególności art. 13-15 nie wyłączają art. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez ustanowienie gwarancji zatrudnienia. Dokonując oceny postanowień umowy społecznej należy pamiętać, że została ona zawarta na zakończenie sporu zbiorowego, po wynegocjowaniu przez stronę związkową 10 letniej gwarancji zatrudnienia dla pracowników. Postanowienia Umowy społecznej, w tym w szczególności zapis ograniczający możliwość stosowania wypowiedzenia zmieniającego (art. 13 Umowy społecznej) czy zapis przewidujący odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia (art. 15 Umowy). miał być zabezpieczeniem dla pracowników, że w czasie kolejnych restrukturyzacji, reorganizacji, optymalizacji zatrudnienia wiążących się niezmiennie ze zwolnieniami grupowymi lub indywidualnymi pracownicy mają zagwarantowaną pracę przez 10 lat.
4. Naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez przyjęcie, że art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie w okolicznościach faktycznych sprawy i tym samym stanowi podstawę do oddalenia powództwa.
5. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych poprzez jego niezastosowanie w okolicznościach faktycznych sprawy. Z ostrożności procesowej, nawet gdyby uznać, że art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych ma w przedmiotowej sprawie zastosowanie, to koniecznym było zastosowanie art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych i przyjęcie, że art. 13 Umowy społecznej w zw. z art. 9 § 1 kp jest przepisem odrębnym, który chroni powódkę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.
6. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 13 Umowy społecznej w zw. z art. 9 § 1 kp poprzez przyjęcie, że stosunek pracy powódki nie podlega z mocy odrębnych przepisów (na mocy art. 13 Umowy społecznej) szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, mimo zgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu (art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych). Zastosowanie art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych powinno doprowadzić Sąd do przekonania, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy, które doprowadziło do definitywnego rozwiązania umowy było niedopuszczalne.
7. Naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 328 kpc poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia, a mianowicie relacji art. 13 Umowy społecznej w zw. z art. 9 § 1 kp do przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W szczególności konieczne dla rozstrzygnięcia sprawy – w zakresie podstawy prawnej rozstrzygnięcia – było ustalenie:

- czy postanowienia Umowy społecznej (a w szczególności art. 13) wyłączały stosowanie art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych,

- czy postanowienia tego porozumienia zbiorowego należy uznać za przepisy odrębne w rozumieniu art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, skoro w art. 9 kp występuje dość wyraźne odróżnienie „przepisów” Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych od „postanowień” układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów,

- konieczne było również przesądzenie stosunku pomiędzy postanowieniami art. 13 Umowy społecznej a przepisami hierarchicznie wyższego rzędu w razie ich sprzeczności (tak zwana zasada korzystności).

- w tym kontekście rozważenia wymagało również czy zastosowanie mają postanowienia umowy społecznej (m.in. art. 13) wprowadzające szczególną ochronę, czy też przepis ustawy uchylający taką ochronę.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka wnosila o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania w wysokości równej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę w wysokości 23.711,31 zł, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych za I oraz za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania odwoławczego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany wskazał, że jakkolwiek nie zgadza się z ustaleniem Sądu Rejonowego, iż przedmiotowa Umowa społeczna jest źródłem prawa pracy, to zaskarżone rozstrzygnięcie jest ostatecznie prawidłowe, co winno skutkować oddaleniem apelacji. Pozwany ustosunkował się do zarzutów powoda, konkludując, że wszystkie one są nieuzasadnione. Nadto pozwany ponownie szeroko zaprezentował swe argumenty dotyczące charakteru prawnego spornej Umowy społecznej. Wynika z nich, ogólnie mówiąc, że owo porozumienie nie ma umocowania w ustawie, a jako takie nie może być traktowane jako źródło prawa pracy. Pozwany kolejny raz stwierdził, że akt ten nie stanowił, jak przyjął to Sąd Rejonowy, zakończenia sporu zbiorowego między pracodawcą a organizacjami związkowymi, dlatego choćby tylko, że w całej jego treści brak stosownego zapisu na to wskazującego. Zdaniem pozwanego negocjacje związane z zawarciem spornej Umowy społecznej były niezależne od toczącego się sporu zbiorowego. Nadto jej treść jest bardzo podobna do treści wcześniejszej Umowy społecznej nr 4/1-G8/2004, co zatem nie pozwala na przyjęcie, że na kształt tego porozumienia miały wpływ toczący się w tym samym czasie spór zbiorowy.

W załączniku do protokołu rozprawy z dnia 25 maja 2015r. pozwany podtrzymał tę linię obrony.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej okazała się nieuzasadniona i dlatego orzeczono o jej oddaleniu. Tym samym Sąd II instancji ocenił, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy zarówno pod względem faktycznym jak i prawnym.

Ustalenia Sądu I instancji należy ocenić jako w pełni prawidłowe, podobnie jak i szeroko przedstawione rozważania prawne. W ocenie Sądu Okręgowego w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego zgromadzono bowiem pełny materiał dowodowy, który pozwolił na merytoryczne rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy. Należy dodać, że Sąd Rejonowy w sposób wszechstronny rozważył wszystkie dowody przeprowadzone i ujawnione w toku rozprawy i to na ich podstawie poczynił, jak już wspomniano, nie budzące pod kątem rzetelności żadnych wątpliwości ustalenia faktyczne. Nadto ocena materiału dowodowego została dokonana przez Sąd pierwszej instancji w sposób bezstronny, zgodnie z zasadami wiedzy i logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym. Należy zatem stwierdzić, iż dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów – fakt, iż jest ona odmienna od oceny jednej ze stron postępowania, co nie jest wyjątkiem a regułą w sprawach spornych rozstrzyganych w trybie procesu sądowego, nie pozbawia jej, co oczywiste, waloru rzetelności.

Nadto warto wskazać, iż dokonana przez Sąd pierwszej instancji w wyniku swobodnej oceny dowodów selekcja zebranego materiału pod kątem istotności poszczególnych jego elementów nie jest uchybieniem procesowym, a wręcz obowiązkiem sądu.

Sąd Okręgowy przyjmuje te ustalenia jako własne w pełni je podzielając (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2012r. III CSK 179/11, LEX nr 1165079; wyrok Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2011r., LEX nr 1130389). Stąd też, jego zdaniem, nie ma potrzeby ponownego przytaczania ich w tym miejscu.

Kluczowym zagadnieniem dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było rozstrzygnięcie charakteru Umowy (...) zawartej w dniu 19 lipca 2007r. w S., na uregulowaniach której generalnie oparte było żądanie powództwa. W tej kwestii Sąd Okręgowy w całości podzielił stanowisko Sądu I instancji, że ów akt stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu przepisu art. 9 § 1 kp. Sąd II instancji rozważył zarzuty pozwanego co do tego ustalenia zawarte w odpowiedzi na apelację, ale ich nie podzielił. Wprawdzie istotnie przedmiotowa Umowa Społeczna nie zawiera w swej treści wyraźnego sformułowania wskazującego, że stanowi ona porozumienie kończące spór zbiorowy między stroną pracodawcy a stroną organizacji związkowych działających na jego terenie, ani też żadnej wzmianki dotyczącej tego sporu, jednakże z okoliczności towarzyszących jej zawarciu ustalonych przez Sąd Rejonowy w sposób, jak wskazano wyżej, wiarogodny i prawidłowy, można wywieść jedyny logiczny wniosek, iż w istocie stanowiła ona rozwiązanie owego sporu. Po jej zawarciu spór bowiem został rychło zakończony. Stąd też należy uznać, że została, jako porozumienie zbiorowe, zawarta na mocy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Stanowi zatem niewątpliwie źródło prawa pracy.

Co do tego zagadnienia prawnego sprawy Sąd II instancji zważył, że art. 9 § 1 kp statuuje wykaz źródeł prawa pracy i zamieszczając w nim także "inne porozumienia zbiorowe", nie wycisza poszczególnych kategorii tychże porozumień, stąd w doktrynie przyjmuje się, iż katalog ten ma otwarty charakter (por. E. Chmielek-Łubińska (w:) k.w. Baran, E. Chmielek-Łubińska, D. Dorre-Nowak, L. Mitrus, T. Nycz, A. Sobczyk, B. Wagner, M. Wandzel, Kodeks pracy. Komentarz (red.) B. Wagner, Gdańsk 2008, s. 35). Nadanie innemu porozumieniu zbiorowemu statusu aktu normatywnego wymaga kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek, tj. ustawowego oparcia dla takiego porozumienia oraz uregulowania w nim praw i obowiązków stron stosunku pracy. W zakresie porozumień zbiorowych zawieranych w trakcie sporów zbiorowych prowadzonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236 z późn. zm.) nie ulega wątpliwości, iż wyraźne ustawowe oparcie posiadają porozumienia zbiorowe zawarte w ramach bezpośrednich rokowań (tzw. porozumienia koncyliacyjne - art. 9 ustawy) oraz w czasie mediacji prowadzonej przez mediatora (tzw. porozumienia mediacyjne - art. 14 ustawy). W tym względzie Sąd II instancji, poza orzecznictwem powołanym przez Sąd I instancji, miał także na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z 8 lipca 2014r. w sprawie I PK 312/13, w którym wyrażono właśnie taki pogląd.

Słusznie zatem Sąd Rejonowy argumentował, że porozumienia zbiorowe kończące rokowania lub mediacje mogą być zawierane na każdym etapie prowadzenia sporu zbiorowego, również na etapie strajku, akcji protestacyjnej czy po ich zakończeniu. W każdym przypadku będą to porozumienia oparte na ustawie, stanowiące źródła prawa pracy. Wynika to z tego, że rokowania (mediacje) nie są ograniczone czasowo i mogą być prowadzone na każdym etapie sporu zbiorowego. Jest to wyraz tzw. zasady pokoju społecznego, będącej jedną z naczelných zasad prowadzenia sporów zbiorowych i nakazującej rozstrzygnięcie sporów w pierwszej kolejności metodami pokojowymi.

W tym kontekście zarzuty pozwanego co do prowadzenia sporu zbiorowego niezależnie od rokowań na Umową Społeczną nie mają zasadniczego znaczenia. Przede wszystkim nie zostały one ostatecznie udowodnione. Nawet jeśli spór zbiorowy, jak wskazuje pozwany, został wszczęty w maju 2007r. zaś Umowa była konsekwencją porozumień z marca 2007r. oraz wcześniejszej umowy z 2004r. nie neguje to oceny, że w konsekwencji jej zawarcie zakończyło spór zbiorowy.

Oczywiście spór zbiorowy mógł być wszczęty później niż początki negocjacji nad Umową, co nie wyklucza, że jej uregulowania spowodowały ostatecznie zakończenie sporu zbiorowego. Wobec powyższego oraz wobec uregulowania wzajemnych praw i obowiązków stron, brak podstaw by przedmiotową umowę pomijać w rozumieniu art. 9 § 1 kp.

Dodać trzeba w tym miejscu, że, jak słusznie wskazała strona powodowa, w wyroku z 3 listopada 2010r., II PK 93/10, Sąd Najwyższy uznał przedmiotową Umowę Społeczną za porozumienie normatywne mające walor źródła prawa. W sprawie tej zasadniczo problemem była kwestia miarkowania odszkodowania przewidzianego w tej Umowie, jednakże przy tej okazji SN wyraził pogląd w kwestii oceny jej charakteru prawnego. Dodatkowo Sąd II instancji podzielił w całości stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 3 grudnia 2010r. w sprawie I PK 126/10 (LEX nr 821055) oraz uchwałę SN z 23 maja 2006r. III PZP 2/06 (OSNP 2007/3-4/38, Biul.SN 2006/5/28) i przytoczonych w niej orzeczeniach. Zaznaczyć należy przy tym, że w sprawie I PK 126/10 przedmiotem rozpoznania była również kwestia dopuszczalności miarkowania odszkodowania przewidzianego w Umowie (...) nr (...) - G 8/2004 z 30 grudnia 2004r., która to właśnie umowa poprzedzała obecnie obowiązującą Umowę społeczną z 2007r. (art. 46 Umowy - k. 41 tom I a.s.). W uzasadnieniu wyroku wyraźnie zaznaczono, że „Po latach kontrowersji na temat mocy wiążącej pakietów socjalnych powszechnie judykatura przyjmuje już dzisiaj pogląd o normatywnym charakterze takich porozumień.”. Analogicznie zatem brak podstaw by odmówić takiego waloru Umowie (...) w rozpatrywanej sprawie.

Rozstrzygnięcie powyższej kwestii na korzyść strony powodowej nie oznacza jednak uwzględnienia jej apelacji, albowiem jej zarzuty są w całości chybione.

Ustosunkowując się w dalszym toku rozważań do poszczególnych zarzutów apelującej należy wskazać przede wszystkim, że dotyczą one ogólnie kwestii dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego w szczególności w świetle zapisu art. 13 Umowy (...). Ustalenie Sądu Rejonowego wadliwości stanowiska prezentowanego przez J. I. jest właściwe. Prawdłowo Sąd Rejonowy przyjął, że istnienie takiego zapisu Umowy (...) nie wyklucza wypowiedzenia zmieniającego powodce warunki pracy i płacy dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 i 3 ustawy z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych). W wypadkach, o których mowa, nie stosuje się bowiem odrębnych przepisów dotyczących szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, a do takich należałoby zaliczyć zapisy art. 13 Umowy społecznej. Przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych stanowią bowiem, zdaniem Sądu Okręgowego we Włocławku, *lex specialis* w także w stosunku do postanowień Umowy Społecznej obowiązującej u pozwanego. Wynika to ze sformułowań przepisów tejże ustawy m.in. z powołanego przepisu art. 10 ust. 3 w zw. z ust. 2, gdzie ustawodawca wyraźnie stanowi, że w warunkach wymienionych w tym przepisie można rozwiązać stosunki pracy czy też wypowiedzieć warunki pracy pracownikom podlegającym szczególnej ochronie na mocy innych przepisów. Należy dodać w tym miejscu, że skoro przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych dopuszczają w pewnych sytuacjach rozwiązanie umowy o pracę bądź jej wypowiedzenie zmieniające nawet z osobami szczególnie chronionymi w rozumieniu przepisów rangi ustawowej (kodeks pracy czy inne ustawy np. o związkach zawodowych), to nie można przyjąć by Umowa Społeczna dawała jej szerszą ochronę w tym zakresie.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w zw. z art. 42 § 1 kp jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę, czy też odpowiednio wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, jest nieuzasadnione bądź narusza przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę, sąd pracy stosownie do żądania pracownika orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a gdy umowa uległa już rozwiązaniu, o przywróceniu go do pracy na poprzednich warunkach, albo o odszkodowaniu.

Sąd Rejonowy bardzo dokładnie i wyczerpująco przeanalizował przedmiotowe wypowiedzenie zmieniające pod kątem jego zasadności jak i zgodności z przepisami szeroko pojętego prawa pracy, w tym postanowieniami art. 13 Umowy społecznej z 19.07.2007r. Zdaniem Sądu Okręgowego jego ustalenia i argumentacja prawna są w całości prawidłowe. Apelacja nie wnosi w tym zakresie nowych treści.

Zgodzić się należy z Sądem I instancji, że reorganizacja u pozwanego była rzeczywistym procesem i jako taka stanowiła uzasadnioną w rozumieniu art. 45 § 1 kp przyczynę wypowiedzenia zmieniającego. Powódka przecież w istocie temu nie zaprzeczyła. Przyznała bowiem, że jednostka pozwanego w R., w której świadczyła pracę jako Kierownik Działu Windykacji, została fizycznie zlikwidowana. Powódka już w końcowym etapie okresu wypowiedzenia świadczyła pracę w T., do którego codziennie dojeżdżała z R., gdzie mieszka. Okoliczności tej nie przeczy też stanowisko organizacji związkowej, będące odpowiedzią na zawiadomienie o zamiarze wypowiedzeń umów o pracę, z którego wynika, że związek nie może ustosunkować się do tegoż zawiadomienia z uwagi na brak analiz ekonomicznych.

Faktycznie związek zawodowy uchylił się od zajęcia konkretnego stanowiska w tej kwestii, ale nie zanegował faktu reorganizacji. Słusznie Sąd Rejonowy wskazał, że w ramach kontroli wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn, o jakich mowa w ustawie o zwolnieniach grupowych na skutek odwołania pracownika, sąd nie ma możliwości zbadania czy przeprowadzenie restrukturyzacji zatrudnienia u danego pracodawcy było uzasadnione ekonomicznie i czy w rezultacie przyniosło bądź może faktycznie przynieść zakładane skutki finansowe. Sąd pracy nie ma bowiem prawa ingerowania w działalność pracodawcy, zaś kontrola w tym zakresie niewątpliwie byłaby taką ingerencją. Pracodawca, niezależnie od jego statusu prawnego, ma prawo samodzielnie prowadzić swą działalność gospodarczą, ponosi bowiem w tym zakresie w pełni ryzyko ekonomiczne z nią związane. Innymi słowy pracodawca odpowiada prawnie i finansowo za swe działania i w tym zakresie jest w pełni samodzielny, oczywiście poza obowiązkiem współdziałania z zakładową organizacją związkową, jeśli taka w jego strukturach działa. Stąd też jeszcze raz należy podkreślić, że w postępowaniu na skutek odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę sąd nie bada ekonomicznej zasadności działań restrukturyzacyjnych, nawet jeśli one obiektywnie rzecz biorąc w perspektywie czasu okazałyby się nietrafione. Sąd bada natomiast czy proces restrukturyzacji jest rzeczywisty a nie pozorny, albowiem przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę czy wypowiedzenia zmieniającego (odpowiednio po zastosowaniu art. 42 § 1 kp) winna być prawdziwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20.05.2014r. I 271/13). W tej kwestii od lat ugruntowane jest stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (zob. wyroki SN: z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 263 i 2 grudnia 2010 r., III PK 28/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 35; postanowienie SN z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430). Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, gdy na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych (uzasadnienie tezy XI uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 Nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony). Sąd Najwyższy uznaje również, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (np. uchwała z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998 Nr 18, poz. 542; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852; Tak SN w uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku z 20.05.2014r.).

W tym przypadku nie można racjonalnie twierdzić, że przyczyna wypowiedzenia umowy była niezasadna, gdyż, jak wyżej już wskazano, sama J. I. przyznała okoliczność zlikwidowania jednostki pozwanego w R.. Tym samym nie może ulegać wątpliwości, że dotychczasowe stanowisko pracy powódki przestało istnieć, a nowych warunków pracy i płacy powódka nie przyjęła.

W dalszej konsekwencji nie jest zasadny zarzut apelującej jakoby Sąd I instancji naruszył przepisy prawa materialnego poprzez przyjęcie, że w okolicznościach sprawy znajduje zastosowanie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z jego treścią przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Powódka jak wskazał to Sąd I instancji, choć w toku postępowania wyraziła zapatrywanie, iż przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych nie znajdują zastosowania w jej sprawie, to stanowiska tego w zasadzie bliżej nie sprecyzowała i nie przedstawiła argumentacji na jego poparcie. Fakt, że pozwany doprowadził częściowo do zmniejszenia zatrudnienia w ramach tzw. programu dobrowolnych odejść, nie neguje jeszcze procesu restrukturyzacji zatrudnienia. Uzasadniając swój zarzut w apelacji strona powodowa odwołała się do gwarancji

zatrudnienia pracowników tej grupy kapitałowej przez co najmniej 10 lat od chwili zawarcia Umowy (...). Nie zasługuje to jednak na uwzględnienie.

Należy stwierdzić, że w dobie gospodarki rynkowej pracownicy muszą zdawać sobie sprawę z tego, że nawet oparte na podstawach normatywnych regulacje zapewniające im długotrwałe zatrudnienie, nie dają im całkowitej gwarancji kilkunastoletniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy (tak: Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z 20.06.2013r., III APa 6/13). Zdaniem Sądu Okręgowego we Włocławku zapisy Umowy (...) nie mogą praktycznie zamykać pozwanemu możliwości kierowania polityką zatrudnienia w jego firmie. Podzielenie zaś stanowiska powódki oznaczałoby taką sytuację. To bowiem pracodawca, a nie pracownicy, czy związki zawodowe, ponosi ryzyko działalności gospodarczej, do niego należy zatem prowadzenie takiej polityki działania także w sferze zatrudnienia, która umożliwi tą działalność w optymalnym zakresie. Wiadomo powszechnie, że na przestrzeni tak długiego okresu czasu warunki ekonomiczne mogą zmieniać się wielokrotnie, toteż zapisy umowy społecznej nie mogą „ubezwłasnowolnić” pracodawcy. Nie mogą też dawać mu władzy „absolutnej” i w tym zakresie zastosowanie znajdują zapisy Umowy (...) przewidujące za naruszenie określonych zasad związanych z rozwiązywaniem stosunków pracy czy wypowiedzaniem warunków pracy dla pracownika stosowne odszkodowanie, którego celem jest wyrównanie szkody poniesionej przez pracownika w związku z ewentualnym rozwiązaniem stosunku pracy czy pogorszeniem warunków pracy lub płacy.

Nie ma zatem uzasadnionych podstaw by kwestionować zaskarżone rozstrzygnięcie jeśli chodzi o ustalenie, że wypowiedzenie zmieniające warunki pracy zostało dokonane w oparciu o przepisy ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych oczywiście z tym zastrzeżeniem, że mamy do czynienia finalnie z indywidualnym wypowiedzeniem warunków zatrudnienia o jakim mowa w art. 10 ust. 1, które na skutek odmowy ich przyjęcia doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy.

Jednocześnie brak podstaw do podzielenia zarzutu naruszenia przepisu art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, przy czym w niniejszej sprawie należy go analizować w połączeniu z treścią przepisu ust. 3. Zgodnie z ust. 2 w przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Natomiast ust. 3 stanowi, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy. Skoro zatem wypowiedzenie zmieniające powódki było oparte za przepisem art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych albowiem ich skala obejmuje mniejszą niż określona w art. 1 liczbę pracowników, to mamy do czynienia z tzw. zwolnieniem indywidualnym. Pozwany miał prawo zastosować wobec powódki wypowiedzenie zmieniające albowiem z mocy art. 10 ust. 2 i 3 jest to możliwe także wobec pracowników, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu, z tym że wówczas stosuje się art. 38 kp. Wynika z powyższego, że w przypadku powódki brak zgody organizacji związkowej na wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy nie był przeszkodą do dokonania tego wypowiedzenia. Przepis art. 38 kp stanowi jedynie wymóg konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy. Nawet w braku zgody organizacji związkowej lub w przypadku braku w ogóle jej stanowiska pracodawca może dokonać wypowiedzenia i takie działanie nie będzie niezgodne z prawem. Oczywiście jeżeli restrukturyzacja jest rzeczywista a nie pozorna, co wcześniej już wskazano.

Sąd odwoławczy nie podzielił także zarzutu apelującej dotyczącego naruszenia art. 328 kpc, przy czym należy go uzupełnić o tyle, że apelującej chodzi zapewne o naruszenie § 2 tej normy w zw. z art. 391 § 1 kpc. Rozważania Sądu I instancji zawarte w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia są pełne i wyczerpujące przez co pozwalają na odczytanie sfery motywacyjnej orzeczenia i poddanie go kontroli instancyjnej. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się

jednolicie, że uzasadnienie wyroku wyjaśnia przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane i jest sporządzane już po wydaniu wyroku. Zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 kpc w zw. z art. 391 § 1 kpc może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, a więc w przypadku, gdy rażące naruszenie zasad sporządzenia uzasadnienia przez sąd drugiej instancji powoduje niemożność kontroli instancyjnej orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., II UK 51/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 267; z dnia 19 marca 2012 r., II UK 162/11, LEX nr 1171001; z dnia 16 października 2009 r., I UK 129/09, LEX nr 558286; z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 29/10, LEX nr 599519). W rozpoznawanej sprawie taka sytuacja nie zachodzi.

Jeżeli chodzi o dalsze rozważania co do kwestii wyłączenia stosowania przepisu art. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych wobec treści art. 13 Umowy społecznej to takie rozważania są, zdaniem Sądu II instancji, zbędne. W sprawie doszło bowiem do wypowiedzenia warunków pracy i płacy w oparciu o art. 10 ust. 1-3 ustawy, a te wyłączają stosowanie przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony stosunków pracy przed wypowiedzeniem. Oczywiście nie ulega wątpliwości, że ustawa jest aktem hierarchicznie wyższego rzędu niż postanowienia Umowy Społecznej, przy czym nie może być mowy o zastosowaniu przywołanej przez powódkę tzw. zasady korzystności. Jak bowiem słusznie wskazał pozwany obydwie akty prawne (Umowa Społeczna i ustawa o zwolnieniach grupowych) regulują odmienne zagadnienia. Zastosowanie zasady korzystności dla pracownika uregulowania zawartego w akcie niższego rzędu w stosunku do aktu wyższego rzędu może mieć miejsce tylko wówczas gdy oba te akty regulują tę samą kwestię prawną.

Reasumując należało stwierdzić, że apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu na zasadzie przepisu art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego orzeczono zgodnie z art. 98 kpc oraz § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.