



Sygn. akt III PK 55/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 stycznia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)  
SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)  
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa T. S.  
przeciwko Syndykowi Masy Upadłości P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością  
w D. w upadłości likwidacyjnej  
o wynagrodzenie za pracę i odprawę pieniężną,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 stycznia 2015 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w L.  
z dnia 9 października 2013 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w P. wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2013 r. zasądził od pozwanej P. Spółki z o.o. w D. na rzecz powoda T. S. kwotę 11.663,53 zł netto z ustawowymi odsetkami od dnia 10 listopada 2012 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałej części, wyrokowi do kwoty 4.325,32 zł nadał rygor

natychmiastowej wykonalności oraz wzajemnie zniósł między stronami koszty procesu.

Powyższy wyrok został oparty na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powód T. S. był zatrudniony w pozwanej P. Spółce z o.o. na podstawie umowy o pracę od dnia 1 października 1998 r. jako prezes zarządu.

Uchwałą z dnia 16 listopada 2011 r. Rada Nadzorcza pozwanej Spółki odwołała powoda - z dniem 17 listopada 2011 r. - z funkcji prezesa zarządu. Następnie powód przebywał na urlopie wypoczynkowym i zwolnieniach lekarskich. W dniu 29 sierpnia 2012 r. wręczono mu zaś pismo wypowiedające warunki umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy i wynagrodzenia oraz zawierające propozycję pracy na stanowisku pracownika logistyki z wynagrodzeniem 1.800,00 zł. Jako przyczynę tej decyzji wskazano odwołanie powoda z funkcji prezesa zarządu.

Powód w piśmie z dnia 11 września 2012 r. oświadczył, że nie przyjmuje zaproponowanych mu warunków pracy. Pismem z tej samej daty powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie od dnia 15 października 2012 r., czyli po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego za rok 2012, do zakończenia trwania okresu wypowiedzenia, to jest do dnia 30 listopada 2012 r.

Po odwołaniu powoda ze stanowiska prezesa zarządu, obowiązki prezesa zarządu pozwanej przejął w dniu 17 listopad 2011 r. H. D., a potem w 2012 roku stanowisko to objął R. M. i sprawuje je do dnia dzisiejszego.

Powód nie otrzymał wynagrodzenia za wrzesień 2012 r. w wysokości netto 2.974,59 zł, za październik 2012 r. w wysokości netto 4.325,32 zł i za listopad 2012 r. w wysokości netto 4.363,62 zł.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powód domagając się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego odprawy w wysokości brutto 18.600,00 zł wskazywał jako podstawę prawną swojego żądania art. 8 ust. 1 pkt 3 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.). Sąd pierwszej instancji przypomniał więc treść tego przepisu. Ponadto uznał, że w sprawie było bezsporne, iż pozwany pracodawca nie podjął decyzji o rozwiązaniu z

powodem stosunku pracy i to ostatecznie z woli powoda doszło do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, gdyż to powód nie przyjął zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy.

Natomiast przyczyną podjęcia przez pracodawcę decyzji o dokonaniu wobec powoda wypowiedzenia zmieniającego, podawaną zarówno w treści pisma wypowiadającego umowę o pracę, jak i podtrzymywaną w trakcie procesu, było to, że powód z dniem 17 listopada 2011 r. został odwołany z funkcji prezesa zarządu. Fakt, że powód został przez kompetentny organ odwołany z funkcji prezesa zarządu pozwanej Spółki był bezsporny, a więc w takiej sytuacji jest oczywiste, że umowa o pracę zawarta w listopadzie 1998 r. na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu - wobec skutecznego odwołania powoda z tego stanowiska - także musiała podlegać modyfikacji.

Stanowisko prezesa zarządu, także po odwołaniu powoda z tego stanowiska, istniało i istnieje nadal w pozwanej Spółce, a pracę na nim wykonują kolejne osoby. Nie nastąpiła zatem likwidacja stanowiska prezesa zarządu, czyli nie zaistniały przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy i płacy „przyczyny niedotyczące pracownika”, co oznacza przyczyny leżące po stronie pracodawcy, a w szczególności przyczyny organizacyjne, ekonomiczne i technologiczne, których istnienie powoduje konieczność zmniejszenia zatrudnienia. Jedyną, a więc wyłączną przyczyną podjęcia przez pracodawcę decyzji o dokonaniu wobec powoda wypowiedzenia zmieniającego było to, że powód od 17 listopada 2011 r. nie był prezesem zarządu, a więc nie było przyczyn leżących po stronie pracodawcy w rozumieniu art. 1 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. W takiej zaś sytuacji Sąd Rejonowy uznał, że nie można powiedzieć, aby wyłączną przyczyną ostatecznego rozwiązania stosunku pracy łączącego strony były przyczyny „niedotyczące pracownika”, a tylko w takim przypadku pracownikowi przysługuje odprawa na podstawie art. 8 tej ustawy.

Powód w czasie gdy wykonywał obowiązki prezesa zarządu otrzymywał wynagrodzenie w wysokości ponad 6.000 zł, zaś pracodawca w piśmie wypowiadającym warunki pracy i płacy zaproponował mu stanowisko pracownika logistyki, które nie ma charakteru kierowniczego i przysługuje na nim dużo niższe wynagrodzenie. Sąd Rejonowy uznał, że stanowisko, które zaproponowano

powodowi, było jedynym jakie można mu było zaproponować, gdyż nie było w pozwanej Spółce stanowiska pracy podobnego do tego, które powód wcześniej sprawował.

Sąd Rejonowy, posiłkując się orzecznictwem Sądu Najwyższego, stwierdził, że odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków, a to, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 1989 r. stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że żądanie zasądzenia odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia czyli 18.600 zł brutto jest niezasadne. Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanej Spółki kwoty 11.663,53 zł tytułem niewypłaconego powodowi przez pozwaną Spółkę wynagrodzenia za miesiące wrzesień, październik i listopad 2012 roku zostało natomiast uznane przez stronę pozwaną. Stosownie do treści art. 213 § 2 k.p.c. Sąd jest zaś związany uznaniem powództwa.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 października 2013 r. oddalił apelację wniesioną przez powoda od wyżej opisanego wyroku Sądu pierwszej instancji oraz zasądził od powoda T. S. na rzecz pozwanego „P.” Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku. Stwierdził ponadto, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło bowiem nie na skutek wypowiedzenia definitywnego, wobec odwołania powoda z funkcji prezesa zarządu. Do rozwiązania

stosunku pracy z powodem doszło, gdyż powód odmówił przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy.

W wypowiedzeniu zmieniającym zaproponowano powodowi stanowisko pracownika logistyki z wynagrodzeniem 1.800 zł miesięcznie brutto.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, nie można zgodzić się z prezentowanym przez powoda stanowiskiem, iż po dokonaniu wobec niego wypowiedzenia zmieniającego jego obowiązki miały nie ulec zmianie. Przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego powód zajmował stanowisko prezesa Zarządu, a zakres jego czynności i odpowiedzialności miał wynikać, na podstawie § 2 umowy o pracę z dnia 6 listopada 1998 r., z postanowień Kodeksu handlowego, statutu, regulaminu Zarządu oraz innych obowiązujących przepisów. Nie ulega wątpliwości, że do obowiązków powoda jako prezesa Zarządu należało składanie oświadczeń woli w imieniu spółki, a także reprezentowanie jej na zewnątrz. Odwołany członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie ma już natomiast umocowania do zarządzania spółką i reprezentowania jej na zewnątrz.

Sąd Okręgowy podniósł również, że w nauce prawa oraz w judykaturze, zarówno pod rządami Kodeksu handlowego, jak i Kodeksu spółek handlowych, nie budzi wątpliwości teza o pozostawianiu członków zarządu spółek kapitałowych w dwu stosunkach prawnych ze spółką: w stosunku organizacyjnym obejmującym pełnienie funkcji organu osoby prawnej – spółki oraz w stosunku pracy (lub też stosunku zlecenia), obejmującym pełnienie czynności składających się na tę funkcję. W orzecznictwie przyjmuje się zaś, że odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka tego zarządu. Jeśli więc odwołanej ze stanowiska członka zarządu osobie nie wypowiedziano umowy o pracę (zlecenia), pozostaje ona w dalszym ciągu ze spółką w stosunku pracy (zlecenia). Odwołany członek zarządu nie może już jednak realizować praw i obowiązków członka zarządu. W następstwie odwołania z funkcji osoba ta powinna być odsunięta od podejmowania czynności, które dotychczas należały do jej kompetencji i to bez względu na istniejący lub nie stosunek zobowiązaniowy (pracowniczy). Zakres obowiązków powoda musiał

zatem ulec zmianie po dokonaniu mu wypowiedzenia zmieniającego, gdyż powód nie mógł już wykonywać obowiązków przypisanych do stanowiska prezesa zarządu. Określenie zawarte w odpowiedzi na pozew, na które powód powołuje się w apelacji, że obowiązki, jakie miał wykonywać w ramach zmienionych warunków, „nie odbiegały zasadniczo od faktycznie wykonywanych przez powoda obowiązków” nie może zatem oznaczać, że powód nadal miałby wykonywać obowiązki prezesa zarządu.

Powód nie powinien więc odnosić zaproponowanego mu wynagrodzenia do wynagrodzenia, które otrzymywał na stanowisku prezesa zarządu, lecz do wynagrodzenia, które miało obowiązywać na stanowisku pracownika logistyki. Pracownik logistyki nie musi otrzymywać wynagrodzenia w takiej samej wysokości, jak prezes zarządu. Powód w apelacji nie kwestionował zaś okoliczności wskazywanych przez pozwanego, że posiada kompetencje do wykonywania zaproponowanej mu pracy, zaś wynagrodzenie, jakie miał otrzymywać na tym stanowisku, miało być adekwatne do umiejętności, wiedzy i zakresu obowiązków, a także adekwatne do stawki rynkowej należnej za świadczenie proponowanej mu pracy.

W świetle powyższych okoliczności decyzji powoda o odmowie przyjęcia nowych warunków płacy nie można uznać, zdaniem Sądu Okręgowego, za racjonalną i usprawiedliwioną. Dlatego też odprawa pieniężna nie przysługiwała mu.

Powód T. S. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 9 października 2013 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu obrazę przepisów prawa materialnego, to jest art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 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.), przez ich niezastosowanie, co doprowadziło do przyjęcia przez Sąd drugiej instancji (a także uprzednio przez Sąd pierwszej instancji), że w ustalonym w sprawie stanie faktycznym powodowi nie przysługuje prawo do odprawy pieniężnej, w sytuacji gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że takie prawo powodowi przysługuje, bowiem odwołanie powoda z funkcji prezesa zarządu nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (co

zresztą strona pozwana sama wskazała w treści odpowiedzi na pozew), natomiast zaproponowane powodowi przez pozwanego warunki pracy i płacy były dla powoda nie do przyjęcia, a co za tym idzie brak zgody na nie nastąpił z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Powołując się na tak sformułowany zarzut, skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy przez: (-) zmianę wyroku wydanego dnia 12 kwietnia 2013 r. przez Sąd Rejonowy w części objętej apelacją i zasądzenie od syndyka masy upadłości pozwanej Spółki na rzecz powoda kwoty 18.600,00 zł wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Zdaniem skarżącego, nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu. Istnienie w spółce stanowiska prezesa zarządu nie przesądza o tym, że nie nastąpiły przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Co więcej, sam pozwany pracodawca w odpowiedzi na pozew wskazał, że „W niniejszej sprawie przyczyna nie dotycząca pracownika była jedynie jednym z powodów wypowiedzenia stosunku pracy”. Stwierdzeniem tym pozwany przyznał, iż pierwotną przyczyną podjęcia decyzji o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę była właśnie przyczyna niedotycząca pracownika czyli odwołanie z funkcji prezesa zarządu. Jest to fakt przyznany przez stronę pozwaną.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego wydanym w sprawie II PK 184/09 wypowiedzenie umowy o pracę z powodu odwołania pracownika z funkcji członka zarządu spółki handlowej następuje zaś z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu art. 8 w związku z art. 10 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.), chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną odwołania z funkcji były okoliczności dotyczące pracownika.

Strona skarżąca zauważyła, że w niniejszej sprawie strona pozwana nie próbowała nawet udowodniać, że przyczyny odwołania leżały po stronie pracownika, co prawda pozwana spółka przedstawiła dowody na okoliczność złej

kondycji finansowej, jednak w aktach sprawy nie ma ani jednego dowodu, który przemawiałby za tym, że winę za taki stan rzeczy ponosi powód.

Skarżący podniósł również, że zgodnie ze stanowiskiem przyjętym w doktrynie i orzecznictwie odmowa zaaprobowania przez pracownika nowo zaproponowanych warunków pracy i płacy może być kwalifikowana jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę. W takiej sytuacji decydujące znaczenie ma kontekst sytuacyjny oraz charakter złożonych propozycji przez pracodawcę. Przenosząc to na grunt niniejszej sprawy, zaproponowane powodowi warunki pracy i płacy były natomiast dla niego nie do przyjęcia.

Mając na względzie powyższe, skarżący wyraził pogląd, że obie przyczyny, które ostatecznie doprowadziły do rozwiązania umowy o pracę z powodem, były przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy i nie dotyczyły pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest uzasadniona, albowiem rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego należy uznać za prawidłowe.

Pomimo że skarżący na poparcie sformułowanych w skardze kasacyjnej zarzutów trafnie powołuje utrwalone poglądy orzecznictwa, to jednak wyprowadza z nich błędne wnioski w odniesieniu do stanu faktycznego przedmiotowej sprawy.

Słusznie autor skargi wskazuje na stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę z powodu odwołania pracownika z funkcji członka zarządu spółki handlowej następuje z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną odwołania z funkcji były okoliczności dotyczące pracownika (por. wyrok z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 184/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz.180). Wypada dodać, że w wyroku tym Sąd Najwyższy zauważył ponadto, że stosownie do art. 203 § 1 k.s.h., członek zarządu spółki z o.o. może być w każdym czasie odwołany uchwałą zgromadzenia wspólników, a więc nie jest potrzebne wskazanie przyczyny owego odwołania. Rozwiązanie umowy o pracę z powołaniem się jedynie na odwołanie z



funkcji członka zarządu nie oznacza jednak, że nie istniały nieujawnione przyczyny tego odwołania (którymi kierował się organ Spółki). Występowały więc przyczyny (nieujawnione) odwołania z funkcji oraz przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, czyli właśnie to odwołanie. Pośrednio przyczyny odwołania z funkcji stanowiły też przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Z tego względu nie da się wykluczyć, że przyczyny odwołania z funkcji dotyczyły wyłącznie pracownika, a więc także to odwołanie jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę dotyczyło pracownika, co wyłącza jego prawo do odprawy przewidzianej w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. W związku z tym powstaje problem, kto ma wykazać w procesie istnienie tych - dotyczących pracownika - przyczyn odwołania z funkcji. W takiej sytuacji procesowej, to na pozwanej Spółce spoczywa ciężar przeprowadzenia przeciwdowodu celem wykazania, że pośrednia przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę leżała jednak po stronie tego pracownika (następuje odwrócenie ciężaru dowodu). W szczególności pozwana powinna przedstawić dowody świadczące o tym, że przyczyną odwołania powoda z funkcji członka zarządu były okoliczności jego dotyczące.

Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie, przedstawiony pogląd oznacza, że co do zasady wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę z powodu odwołania go z funkcji członka zarządu spółki prawa handlowego, jeśli tak została określona przyczyna wypowiedzenia, następuje z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną odwołania z funkcji były okoliczności dotyczące pracownika. Tytułem przypomnienia Sąd Najwyższy zauważa ponadto, iż w judykaturze wyrażano już analogiczne stanowisko w podobnych sytuacjach faktycznych. Między innymi w wyroku z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 144/98 (OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 390). Taki sam pogląd Sąd Najwyższy wyraził także w wyroku z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz.199), stwierdzając, że nieudzielenie absolutorium członkowi zarządu spółki handlowej, stanowiące podstawę odwołania go z funkcji, nie przesądza, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika (art. 10 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.). Pracodawcę obciąża dowód na okoliczność, że była to przyczyna dotycząca pracownika.

Za w pełni uprawnione należy również uznać wyrażone w skardze kasacyjnej powoda przekonanie, że z ustaleń faktycznych dokonanych w niniejszej sprawie przez Sądy *meriti* nie wynika, aby przyczyny odwołania powoda z funkcji prezesa zarządu pozwanej Spółki leżały po jego stronie, to jest że odwołanie go nastąpiło z przyczyn jego dotyczących.

Powyższe względy nie mogą jednak prowadzić do uwzględnienia ocenianej skargi, jeśli zważyć, iż uwadze skarżącego umyka to, że zaprezentowane poglądy Sądu Najwyższego jedynie częściowo mogą znaleźć zastosowanie w przedmiotowej sprawie. Co do zasady odnoszą się one bowiem do sytuacji, w których odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej (prezesowi) wypowiedziano definitywnie stosunek pracy. W stosunku do powoda nie dokonano natomiast (definitywnego) wypowiedzenia umowy o pracę, lecz wyłącznie wypowiedzenie zmieniające, na skutek którego miało dojść tylko do modyfikacji jego warunków pracy (stanowiska) oraz wynagrodzenia. W oczywisty sposób nasuwa się zaś spostrzeżenie, że złożenie takiego wypowiedzenia wydaje się z zasady naturalną i konieczną konsekwencją odwołania z funkcji prezesa zarządu spółki w sytuacji, gdy wskutek odwołania nie może on realizować dotychczasowych obowiązków związanych ze stanowiskiem, z którego został odwołany, a celem działania pracodawcy nie jest definitywne zakończenie stosunku pracy z owym pracownikiem, lecz jego dalsze zatrudnianie. Jak trafnie zauważył Sąd Okręgowy, odwołany prezes spółki nie może realizować praw i obowiązków przypisanych prezesowi, gdyż nie ma już do tego umocowania. W następstwie odwołania z funkcji prezesa zarządu osoba dotychczas ją sprawująca powinna być zatem odsunięta od podejmowania czynności, które należały do jej kompetencji i to bez względu na istniejący lub nie stosunek pracowniczy.

Należałoby więc przyjąć, że dokonanie wypowiedzenia zmieniającego w przedstawionych warunkach jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy. Za takim podejściem przemawia także okoliczność, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy z dnia 2003 r., przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich

nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie.

W tym miejscu należy wszakże zauważyć, iż Sąd Najwyższy w ugruntowanym już orzecznictwie przyjmuje, że art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08 (LEX nr 738347), potwierdzającym wcześniejsze orzecznictwo w tym zakresie, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. Podkreślenia wymaga jednak, że Sąd Najwyższy w powołanym wyroku stwierdził również, że to, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Z tego względu po odmowie ich przyjęcia, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić. W ocenie Sądu Najwyższego, nie ma jednak racjonalnego powodu, który usprawiedliwiłby

wypłacanie w takiej sytuacji odprawy, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i winna być oparta na wszechstronnym rozważeniu wszystkich okoliczności danego przypadku. Sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie, dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488).

Podzielając przedstawione wyżej poglądy oraz przenosząc je na grunt rozpoznawanej sprawy należy zatem ocenić, czy rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nastąpiło w okolicznościach, które uzasadniałyby przyjęcie, że zostały spełnione przesłanki nabycia przez powoda odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach.

W świetle ustaleń faktycznych Sądu drugiej instancji, wiążących Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), nie ulega wątpliwości, że przyczyną dokonania w stosunku do powoda wypowiedzenia zmieniającego było wyłącznie odwołanie go z funkcji prezesa zarządu pozwanej. Wobec nieprzedstawienia przez pozwaną jakichkolwiek dowodów wskazujących na to, że odwołanie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie powoda, należy zatem przyjąć, iż wypowiedzenie zmieniające nastąpiło z przyczyn nie dotyczących powoda. Nie oznacza to jednak, a przynajmniej nie musi oznaczać, że rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę, będące skutkiem odmowy przyjęcia przez powoda warunków pracy i płacy zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym, nastąpiło wyłącznie z takich przyczyn. Faktem jest, że zaproponowane powodowi

wynagrodzenie miało wynosić jedynie 30% dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia. Jednak, jak trafnie zauważył Sąd Okręgowy, powód nie powinien odnosić zaoferowanego mu wynagrodzenia do wynagrodzenia, które otrzymywał na stanowisku prezesa zarządu, lecz do wynagrodzenia, które miało obowiązywać na proponowanym mu stanowisku pracownika logistyki. Z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd drugiej instancji wynikało zaś, że powód nie kwestionował okoliczności wskazywanych przez pozwaną, iż posiada kompetencje do wykonywania zaproponowanej mu pracy, a wynagrodzenie, które miał otrzymywać na tym stanowisku, miało być adekwatne do umiejętności, wiedzy i zakresu obowiązków, a także adekwatne do stawki rynkowej należnej za świadczenie proponowanej mu pracy. Tym samym za w pełni uprawnione i pozostające w zgodzie z wyżej zaprezentowanymi poglądami judykatury należy uznać stanowisko Sądu drugiej instancji, że okoliczności rozwiązania łączącego strony stosunku pracy wynikały z decyzji podjętej przez powoda, której nie można było uznać za racjonalną i usprawiedliwioną, a więc przyczyny niedotyczące pracownika nie stanowiły wyłącznego powodu rozwiązania tego stosunku pracy. Nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych powodowi w dokonanym w stosunku do niego wypowiedzeniu zmieniającym nie można bowiem uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Nie miały one także charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy. Sąd Najwyższy jest też zdania, że próba wykazania przez powoda, że zaproponowane przez pozwaną w wypowiedzeniu zmieniającym warunki zatrudnienia były dla niego obiektywnie nie do przyjęcia, gdyż przewidywały zmniejszenie wynagrodzenia o 70% przy zachowaniu niemal identycznego zakresu obowiązków, w istocie zmierza do podważenia ustaleń faktycznych i oceny dowodów dokonanych przez Sąd drugiej instancji, co jest niedopuszczalne w postępowaniu kasacyjnym (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.).

Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących

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. Co już wcześniej zostało podniesione, powołany wyżej przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Oznacza to, że prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 powołanej ustawy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących tego pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy na mocy art. 398<sup>14</sup> k.p.c., orzekł jak w sentencji swego wyroku.