



Sygn. akt I PK 126/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa S.S.

przeciwko Komunalnemu Związкови Ciepłownictwa "P.E"

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 stycznia 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 2 września 2015 r., sygn. akt V Pa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok w zakresie dotyczącym oddalenia
apelacji powoda i sprawę w tej części przekazuje Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 2 września 2015 r. oddalił apelację obu stron od wyroku Sądu Rejonowego w J. z dnia 2 kwietnia 2015 r., na podstawie

którego zasądzono od Komunalnego Związku Ciepłownictwa „P. ” w B. na rzecz S.S. kwotę 12.873 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa (pkt I) oraz oddalono powództwo o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach płacy i pracy (pkt II).

W sprawie ustalono, że powód, zatrudniony u strony pozwanej od 1 stycznia 1995 r. jako radca prawny, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w dniu 4 listopada 2014 r. otrzymał wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała likwidację stanowiska radcy prawnego i jednocześnie zaproponowała powodowi od 1 marca 2015 r. stanowisko do spraw administracyjnych w dziale organizacyjno – administracyjnym. Powód odmówił przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy, ponieważ uznał, że byłoby to niezgodne z zawodem radcy prawnego. Stanowisko zajmowane przez powoda stanowiska (radcy prawnego) zostało faktycznie zlikwidowane w ramach zmian organizacyjnych przeprowadzonych w związku z trudną sytuacją ekonomiczną pozwanego.

Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd odwoławczy wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474; dalej ustawa o zwolnieniach grupowych), strona pozwana miała prawo wypowiedzieć powodowi warunki umowy o pracę, jednakże zaproponowane mu nowe warunki godziły w jego status prawny radcy prawnego i dlatego uznał, że wypowiedzenia z dokonano z „naruszeniem przepisów prawa pracy”.

Sąd Okręgowy uznał także, że Sąd pierwszej instancji trafnie przyjął, że wobec faktycznej likwidacji stanowiska radcy prawnego (stanowiska pracy zajmowanego przez powoda), uwzględnienie tego żądania powoda nie jest możliwe i w związku z tym na podstawie art. 45 § 2 k.p. prawidłowo zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, oddalając jednocześnie powództwo o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Zdaniem Sądu Okręgowego, skoro pozwany pracodawca był uprawniony do dokonania wypowiedzenia zmieniającego

warunki umowy o pracę, to powodowi nie przysługuje szczególna ochrona wynikająca z art. 39 k.p., a wobec tego art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. nie ma zastosowania w niniejszej sprawie.

Powód zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie: art. 10 ust. 3 w związku z art. 10 ust. 1 i 10 ust. 2 oraz w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez ich niezastosowanie; art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez ich niewłaściwą wykładnię, polegającą na przyjęciu, że przepisy te, upoważniając pracodawców do wypowiedzania warunków płacy i pracy pracownikom korzystającym z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p., jednocześnie stanowią szczególną podstawę prawną wyłączającą zastosowanie przepisów art. 45 § 3 k.p. i art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. wobec pracowników korzystających z ochrony przedemerytalnej w sytuacji, gdy wypowiedzenie było wadliwe; art. 39 k.p. oraz art. 45 § 1 i 45 § 3 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 41¹ § 1 k.p., przez ich niezastosowanie, skutkujące bezpodstawnym nieuwzględnieniem roszczenia powoda o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach; art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że przepisy te stanowiły podstawę prawną do nieuwzględnienia roszczenia powoda o przywrócenie go do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kluczowe dla rozstrzygnięcia o zasadności zarzutów podniesionych w skardze kasacyjnej jest zanegowane przez skarżącego stanowisko Sądu drugiej instancji, że skoro pozwany pracodawca w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy był uprawniony do dokonania powodowi wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę, to nie przysługuje mu szczególna ochrona wynikająca z art. 39 k.p., a wobec tego przepis art. 45 § 3 k.p. nie ma zastosowania. Problem zatem sprowadza się do rozważenia, czy dopuszczalność wypowiedzenia zmieniającego wobec pracownika w wieku przedemerytalnym dokonane na podstawie art. 10 ust. 1 i 3 w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach

grupowych wyłącza stosowanie art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

Niewątpliwie przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych (także w zakresie zwolnień indywidualnych) ochronę wynikającą z art. 39 k.p. ograniczają do definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, a z woli ustawodawcy pracodawca może (jedynie) wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych).

Zgodnie z art. 45 § 3 k.p., przepisu § 2 tego artykułu (pozwalającego sądowi wybrać za pracownika - zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy – roszczenie o odszkodowanie, jeżeli ustalą, że uwzględnienie żądania zgłoszonego przez pracownika jest niemożliwe lub niecelowe) nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177 k.p., oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p. (upadłość, likwidacja pracodawcy). W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Już sama konstrukcja przepisu wskazuje, że jego hipoteza nie odnosi się od naruszenia odpowiednich zakazów zawartych w art. 39 i 177 k.p. czy w innych przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Z jego brzmienia nie wynika bowiem, że art. 45 § 2 k.p. nie stosuje się w przypadku naruszenia art. 39 i 177 k.p. i naruszenia tych innych przepisów szczególnych. Wskazuje on natomiast pracowników objętych zakresem jego działania i są to pracownicy, „o których mowa w art. 39 i 177 k.p.” oraz pracownicy, „o których mowa w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę”. Inaczej rzecz ujmując, omawiana norma (art. 45 § 3 k.p.) określa podmioty, do których nie ma zastosowania art. 45 § 2 k.p., natomiast nie zawęża jego działania przedmiotowo jedynie do sytuacji złamania zakazu płynącego ze szczególnej ochrony stosunku pracy. Przepis art. 45 § 3 k.p. ma więc zawsze zastosowanie do wymienionych w nim pracowników, a więc także wtedy, gdy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy dotyczy dopuszczalnej prawem

jednostronnej czynności pracodawcy (której nie obejmuje szczególna ochrona stosunku pracy), w tym możliwego z punktu widzenia art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wypowiedzenia zmieniającego. W takim przypadku szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca pracownikowi na podstawie art. 39 k.p. ma znaczenie w kontekście roszczeń, które przysługują pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Identyczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09 (OSNP 2011 nr 3-4, poz. 37) oraz w wyrokach z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13 (OSNP 2015 nr 3, poz. 33); z dnia 4 listopada 2015 r., II PK 283/14 (LEX nr 1932142); z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 180/14 (LEX nr 1764807) - na tle rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika.

Funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. polega na tym, że jego zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy. Ten aspekt sprzeciwia się niestosowaniu art. 45 § 3 k.p. do pracowników w wieku przedemerytalnym tylko dlatego, że zastosowany sposób rozwiązania umowy o pracę jest prawnie dopuszczalny (tak jak np. rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z winy i bez winy pracownika – odpowiednio na podstawie art. 52 § 1 k.p. i 53 § 1 k.p.). Taka interpretacja mogłaby stwarzać pole do nadużyć, gdyż oznaczałoby, że pracodawca może zwolnić się z obowiązku dalszego zatrudniania pracownika szczególnie chronionego (za zapłatą odszkodowania), bezpodstawnie rozwiązując z nim umowę o pracę w dozwolony formalnie prawem sposób. Z kolei modyfikacja ochrony wynikającej z art. 39 k.p., wprowadzona przez art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, pozwalałaby pracodawcy „wykupić się” odszkodowaniem za celowe działania ukierunkowane na rozwiązanie stosunku pracy, polegające na zaproponowaniu pracownikowi obiektywnie nieakceptowalnych warunków pracy i płacy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

kc