



Sygn. akt I PK 326/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Halina Kiriło

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa J. B.

przeciwko T. Spółce Akcyjnej w S.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia warunków pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 17 stycznia 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 19 czerwca 2015 r., sygn. akt IV Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120
(sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód J. B. wniosł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej T. Spółki Akcyjnej w S., tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy, kwoty 25.200 złotych z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w Z., wyrokiem z 27 stycznia 2015 r., oddalił powództwo, dokonując następujących ustaleń stanu faktycznego.

Powód J. B. był zatrudniony w pozwanej T. Spółce Akcyjnej w S. od marca 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Początkowo był zatrudniony na stanowisku Kierownika Kopalni „I.” oraz Zastępcy Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego.

W pozwanej T. Spółce Akcyjnej w ramach struktury organizacyjnej funkcjonowały dwa zakłady górnicze – Kopalnia „I.” oraz Kopalnia „N.”. W każdej z nich było stanowisko Kierownika Kopalni. Ponadto od lat było przyjęte, że kierownik jednej z kopalń piastował stanowisko Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego, a kierownik drugiej kopalni był jego zastępcą. Pełnili oni nadzór górniczy nad eksploatacją obu kopalń.

Od stycznia 2012 r. powód objął stanowisko Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego w kopalniach „I.” i „N.”, pozostając jednocześnie Kierownikiem Kopalni „I.”.

W styczniu 2013 r. pozwana Spółka zawarła z M. Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością umowę o współpracę, a następnie umowę przedwstępną sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa – Kopalni „I.”. O przewidywanych zmianach własnościowych pozwana na bieżąco informowała pracowników. Już w lutym 2013 r. pracownicy zostali poinformowani o planowanym przejściu części zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p. Pierwotnie do sprzedaży przedsiębiorstwa miało dojść pod koniec 2013 r. Pod koniec listopada 2013 r. pozwana poinformowała powoda o zmianach organizacyjnych i przejściu części zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p. Z uwagi na zmianę terminu sprzedaży kopalni nie doszło do przejścia z

końcem 2013 r. Termin ten uległ zmianie na 20 marca 2014 r. Pozwana w piśmie z 22 stycznia 2014 r. poinformowała o tym powoda. Jednocześnie 24 stycznia 2014 r. wypowiedziała mu warunki umowy o pracę, wskazując jako przyczynę „zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwie”. Przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego było stanowisko Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego, którego po upływie okresu wypowiedzenia powód miał zostać pozbawiony, zachowując stanowisko Kierownika Kopalni „I.” oraz dotychczasowe warunki płacy. Powód odmówił przyjęcia nowych warunków, co doprowadziło do definitywnego rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy stwierdził, że od początku swojego zatrudnienia w pozwanej Spółce powód zajmował stanowisko Kierownika Kopalni „I.”. W związku ze sprzedażą zorganizowanej części przedsiębiorstwa (Kopalni „I.”) oraz przejściem tej części zakładu pracy na innego pracodawcę (Kopalnię R. spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością spółkę komandytową), z dniem 20 marca 2014 r. w trybie art. 23¹ k.p., nastąpiła zmiana dotychczasowego pracodawcy oraz przejęcie pracowników zatrudnionych w Kopalni „I.”, w tym także powoda. Powyższa zmiana dotyczyła zarówno kadry kierowniczej, jak i pracowników niższego szczebla. W opisanych okolicznościach nastąpiło przejście powoda do nowego pracodawcy, który stał się właścicielem Kopalni „I.”. Z uwagi na to, że powód pełnił funkcję kierownika tej kopalni od 5 lat, tj. od samego początku zatrudnienia, pozwana, podejmując decyzję o zmianie warunków pracy, utrzymała mu stanowisko Kierownika Kopalni „I.”. W związku ze sprzedażą części przedsiębiorstwa przez pozwaną konieczna była również zmiana organizacyjna w kadrze kierowniczej. Nie było możliwe przeprowadzenie procedury sprzedaży części przedsiębiorstwa bez rozdzielenia stanowisk i pozostawanie przez powoda w stosunku pracy z nowym pracodawcą (Kopalnią R. spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytową) jako kierownika kopalni przy jednoczesnym pełnieniu obowiązków Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego w pozwanej T. Spółce Akcyjnej.

Jednocześnie Sąd Rejonowy stwierdził, że ruch odkrywkowy zakładu górniczego musi być prowadzony pod kierunkiem Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego. Dlatego też po przejściu Kopalni „I.” Kopalnia R. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa (następca prawny M. Spółki z

ograniczoną odpowiedzialnością) była zobowiązana do powołania na to stanowisko kogoś, kto będzie sprawował nadzór nad ruchem zakładu górniczego Kopalni „I.”. W żaden sposób wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę przez pozwaną nie wykluczało, że nowy pracodawca powierzyłby właśnie jemu pełnienie tej funkcji. Dlatego też nie można się zgodzić z zarzutami powoda, że pozwana miała na celu jego degradację w strukturach organizacyjnych, a tym bardziej jego szykanowanie. Co więcej, powód w trakcie rozmów z przełożonymi deklarował chęć pracy w pozwanej Spółce do czasu uzyskania prawa do emerytury, nawet gdyby miało się to wiązać ze zmianą stanowiska na zwykłego sztygara. Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy ocenił, że przyczyna wypowiedzenia była precyzyjna, rzeczywista i konkretna, gdyż powodowi doskonale były znane przeprowadzane w przedsiębiorstwie pozwanej zmiany organizacyjne. Powód jako Kierownik Kopalni „I.” był informowany o wszystkich planowanych zmianach w pozwanej Spółce. Zdawał sobie sprawę z planowanych zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwie pozwanej oraz koniecznych reorganizacji, dlatego przyczyna podana w wypowiedzeniu warunków pracy („zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwie”) czyniła zadość obowiązkowi podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p.

Powód podnosił, że pracodawca mógł mu wypowiedzieć warunki pracy w zakresie pełnienia funkcji Kierownika Kopalni „I.”, pozostawiając go na stanowisku Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego pozwanej Spółki, co byłoby dla niego bardziej satysfakcjonujące pod względem zawodowym. W ocenie Sądu Rejonowego, pracodawca nie musiał kierować się aspiracjami zawodowymi powoda, lecz mógł wybrać rozwiązania, które jednocześnie odpowiadały jego interesowi (wyrok Sądu Najwyższego z 24 sierpnia 2010 r., I PK 36/10, LEX nr 611812). Interesem pracodawcy było sprawne zbycie zorganizowanej części przedsiębiorstwa, co wymagało zmian organizacyjnych na stanowisku kierowniczym. Z kolei w interesie powoda leżało utrzymanie stanowiska Kierownika Kopalni „I.”, z którym był ściśle związany od początku swojej pracy u pozwanej.

Sąd pierwszej instancji nie podzielił poglądu powoda, że wypowiedzenie warunków pracy było sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa, dopuszczalna jest modyfikacja warunków

zatrudnienia, jeżeli nie zmierza to do obejścia standardów ochrony pracowników zawartych w art. 23¹ k.p., tylko do nowego ukształtowania ich sytuacji prawnej w celu łącznego zachowania nieprzerwanego zatrudnienia pracowników. Generalnie oznacza to, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie wyklucza modyfikacji warunków zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2007 r., I BP 62/06, LEX nr 280753). Intencją pozwanej Spółki jako pracodawcy było takie ukształtowanie warunków zatrudnienia powoda, aby możliwe było zachowanie jak najbardziej korzystnych warunków pracy i przede wszystkim płacy pracownika, przy jednoczesnym prawidłowym zorganizowaniu struktur organizacyjnych przedsiębiorstwa w celu realizacji jego założeń ekonomicznych i gospodarczych.

W ramach wypowiedzenia zmieniającego powód otrzymał propozycję utrzymania stanowiska Kierownika Kopalni „I.” przy zachowaniu dotychczasowych warunków płacy. Wypowiedzenie powodowi warunków pracy miało zatem na celu zapobieżenie dezorganizacji funkcjonowania przedsiębiorstwa w związku ze zmianami organizacyjnymi, których dokonanie było konieczne w celu dostosowania działalności zakładu do aktualnej sytuacji pracodawcy. Podjęte przez pozwaną działania nie zmierzały do obejścia standardów ochrony pracownika określonych w art. 23¹ k.p., a wyłącznie do nowego ukształtowania sytuacji prawnej w celu zachowania nie tylko nieprzerwanego zatrudnienia przejętych pracowników, w tym powoda, lecz także zapewnienia korzystnych ekonomicznych, finansowych i organizacyjnych podstaw funkcjonowania przedsiębiorstwa Spółki.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżył apelacją powód, zarzucając:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 23¹ § 6 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., przez przyjęcie, że przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i związane z tym zmiany organizacyjne mogą stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie przez pracodawcę warunków pracy, a także przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 kwietnia 2013 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu odkrywkowego zakładu górniczego (Dz.U. z 2013 r., poz. 1008), przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że stanowisko kierownika kopalni było ważniejsze od stanowiska Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego;

2) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności przyjęcie, że wypowiedzenie powodowi warunków zatrudnienia w zakresie pełnionej funkcji Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego było konieczne z uwagi na przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę oraz nieodniesienie się do istoty sprawy, tj. okoliczności, że skoro powód pełnił funkcję Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego także w Kopalni „I.”, która przechodziła na nowego pracodawcę, a dodatkowo w tej kopalni pełnił też funkcję administracyjną kierownika kopalni, to przechodząc do nowego pracodawcy powinien był zachować obydwie te funkcje i nic nie stało na przeszkodzie takiemu rozwiązaniu;

3) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c., w wyniku odmowy dania wiary zeznaniom powoda i oparcie ustaleń wyłącznie na zeznaniach przedstawiciela strony pozwanej i jej obecnych pracowników.

Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa w całości wraz ze stosowną zmianą rozstrzygnięcia co do kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwana T. Spółka Akcyjna w S. wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w C., wyrokiem z 19 czerwca 2015 r., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanej T. Spółki Akcyjnej w S. na rzecz powoda J. B. kwotę 25.200 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 15 lutego 2014 r., w pozostałej części oddalił apelację powoda (co do odsetek) i orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego co do przebiegu zatrudnienia powoda w pozwanej Spółce, zakresu jego obowiązków, zajmowanych stanowisk oraz sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa pozwanej i przyjął je za własne. Nie podzielił natomiast oceny prawnej dokonanej przez ten Sąd.

Powód domagał się zasądzenia od pozwanej odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy, twierdząc, że wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem art. 23¹ § 6 k.p. Zgodnie z tym przepisem, przejście

zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.

W ustalonym stanie faktycznym niewątpliwie doszło 20 marca 2014 r. do przejęcia zorganizowanej części przedsiębiorstwa pozwanej Spółki, a mianowicie Kopalni „I.”, przez Kopalnię R. spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością spółkę komandytową w T.. W związku z tym z mocy prawa pracownicy przejętej części zakładu pracy stali się pracownikami nowego pracodawcy, który automatycznie stał się stroną dotychczasowych stosunków pracy na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. Skutek ten dotyczył również powoda, którego zatrudnienie było związane z przejętą częścią przedsiębiorstwa. Powód był przed 20 marca 2014 r. zatrudniony jako Kierownik Kopalni „I.” oraz jako Kierownik Ruchu Zakładu Górniczego w tej kopalni oraz w Kopalni „N.”. Konieczność zatrudnienia Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego w kopalni odkrywkowej wynika z obowiązujących przepisów, a mianowicie ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. - Prawo geologiczne i górnicze (tekst jednolity: Dz.U. z 2015 r., poz. 196 ze zm.) oraz rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 kwietnia 2013 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu odkrywkowego zakładu górniczego (Dz.U. z 2013 r., poz. 1008). Zgodnie z tymi przepisami w strukturze organizacyjnej pozwanej Spółki – zarówno przed przejęciem części przedsiębiorstwa przez innego pracodawcę, jak i po jego przejęciu – musiało istnieć stanowisko Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego. Analogiczne stanowisko powinno również istnieć w Kopalni R. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej po przejęciu Kopalni „I.”.

Analizując w świetle obowiązujących przepisów prawa górniczego prawidłowość złożonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że podana przyczyna wypowiedzenia warunków pracy („zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwie”) nie uzasadniała wypowiedzenia warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego i powierzenia powodowi jedynie stanowiska Kierownika Kopalni „I.”. W wyniku powołanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu „zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwie” faktycznie nie mogło dojść do likwidacji stanowiska Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego. Wypowiedzenia warunków

umowy o pracę nie mogły uzasadniać również podnoszone przez pozwaną zmiany organizacyjne w kadrze kierowniczej, bez których pozwana rzekomo nie mogłaby przeprowadzić sprzedaży części swojego przedsiębiorstwa, czego zresztą nie udowodniła w świetle ustalonego stanu faktycznego.

Sąd Okręgowy zaznaczył ponadto, że pełnienie funkcji Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego nie jest (nie musi być) ściśle związane z daną kopalnią, jednak w przypadku powoda pełnienie funkcji kierownika kopalni „I.” związane było z pełnieniem funkcji Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego w kopalni „I.” i w kopalni „N.”, a zatem sprzedaż na rzecz Kopalni R. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej Kopalni „I.” nie uzasadniała pozbawienia powoda stanowiska Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego w kopalni „I.”. Tym samym w praktyce przejęcie zorganizowanej części zakładu pracy pozwanej Spółki oznaczało dla powoda kontynuowanie zatrudnienia u nowego pracodawcy na warunkach dotychczasowych obowiązujących w przejmowanej kopalni, czyli na stanowisku Kierownika Kopalni „I.” przy równoczesnym zachowaniu stanowiska Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego w przejętej kopalni.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę ze względu na przyczyny organizacyjne dotyczące dotychczasowego pracodawcy naruszało art. 23¹ § 6 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., co uzasadniało uwzględnienie jednego z roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, wypowiedzenie warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy, mimo że nie pociągało za sobą obniżenia wynagrodzenia powoda, powodowało istotne zmiany w jego dotychczasowych warunkach zatrudnienia. Wypowiedzenie warunków pracy powoda nie sprowadzało się jedynie do prostej zmiany nazwy stanowiska pracy, ale związane było z pozbawieniem powoda istotnej części zakresu obowiązków związanych ze stanowiskiem Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego i nie można w związku z tym przyjąć, że zmiana ta nie powodowała pogorszenia warunków pracy zarówno w zakresie uprawnień i obowiązków wynikających z przepisów prawa górniczego, jak i w zakresie hierarchii stanowisk u przedsiębiorcy prowadzącego działalność górnica. Zmiany związane z przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę nie mogły przede wszystkim stanowić wyłącznej przyczyny

wypowiedzenia warunków pracy. Przepis art. 23¹ § 6 k.p. ma bowiem charakter ochronny. Jego naruszenie czyni wypowiedzenie bezprawnym i uzasadnia roszczenia pracownika związane z przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę (wyroki Sądu Najwyższego: z 16 lipca 2014 r., II PK 262/13, LEX nr 1496285 i z 27 listopada 2014 r., III PK 31/14, LEX nr 1640259). Sąd Okręgowy powołał się również na obszerne fragmenty uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2007 r., I PK 269/06 (OSNP 2008 nr 5-6, poz. 68, z glosą Ł. Pisarczyka OSP 2009 nr 1, poz. 11).

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w C. wniosła pozwana T. Spółka Akcyjna w S., zaskarżając wyrok w części uwzględniającej powództwo i powołując jako podstawę kasacyjną naruszenie prawa materialnego, w szczególności: 1) art. 23¹ § 6 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie, w konsekwencji czego uznanie, że zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwie pozwanego pracodawcy stojące za koniecznością złożenia powodowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy w rzeczywistości spowodowane były jedynie przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę; 2) art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., przez błędną ich wykładnię i przyjęcie, że przepisy te znajdują zastosowanie w brzmieniu dosłownym i bezpośrednio, a nie odpowiednio (tj. z uwzględnieniem istniejących różnic i przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności faktycznych), do wypowiedzenia zmieniającego, kiedy z okoliczności faktycznych wynika, że stroną odpowiedzialną za rozwiązanie umowy o pracę był pracownik, a nie pracodawca.

Skarżąca wniosła o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w C. oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem Najwyższym oraz postępowanie apelacyjne.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca zakwestionowała pogląd Sądu Okręgowego, że przyczynę złożenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego należy kwalifikować zgodnie z art. 23¹ § 6 k.p. Sąd drugiej instancji niewłaściwie skonfrontował okoliczności stanu faktycznego z hipotezą normy z art. 23¹ § 6 k.p.

i poddał ustalony stan faktyczny ocenie prawnej na podstawie przywołanej normy, ostatecznie uznając, że w rozpoznawanej sprawie jedyną przesłanką uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające było przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę. Zdaniem skarżącej, nie było możliwe przeprowadzenie procedury sprzedaży części przedsiębiorstwa bez rozdzielenia stanowisk i pozostawienie powoda w stosunku pracy z nowym pracodawcą Kopalnią R. spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytową jako Kierownika Kopalni przy jednoczesnym pełnieniu obowiązków Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego w pozwanej Spółce. Przyczyna wypowiedzenia warunków pracy, tj. zmiana organizacyjna w kadrze kierowniczej, była precyzyjna, rzeczywista i konkretna również z tej przyczyny, że powód miał świadomość zmian organizacyjnych zachodzących w pozwanej Spółce. Skarżąca podkreśliła również, że działała w dobrej wierze, utwierdzona w przekonaniu, że powód jest chętny do podjęcia nowych zadań po zmianach organizacyjnych, przy zachowaniu wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie. Zwróciła uwagę, że to pracownik, a nie pracodawca dążył do definitywnego zakończenia stosunku pracy. Powyższe, w zestawieniu z funkcją odszkodowania przewidzianego art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p., tj. przypisywanym mu charakterem sankcji za dokonanie bezprawnego wypowiedzenia przez pracodawcę oraz działania profilaktycznego, mającą na celu powszechną ochronę pracowników przed tego typu działaniem pracodawcy, prowadzi do wniosku, że zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w wysokości trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia jest niezasadne, a co najmniej znacznie zawyżone. Powyższe, w ocenie skarżącej, wynika z błędnej wykładni art. 47¹ w związku z art. 45 § 1 i 2 w związku z art. 42 § 1 k.p., sprowadzającej się do zastosowania wyżej wymienionych przepisów wprost, a nie odpowiednio, jak wynika z dyspozycji art. 42 § 1 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

1. Przedmiotem oceny Sądu Okręgowego było wypowiedzenie warunków umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające) doręczone powodowi 24 stycznia 2014 r. Wypowiedzenie dotyczyło stanowiska Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego Kierownika Kopalni „I.”. Po upływie okresu wypowiedzenia (od 1 maja 2014 r.) powodowi zaproponowano nowe warunki umowy w zakresie stanowiska pracy – a mianowicie stanowisko Kierownika Kopalni „I.” (już bez stanowiska Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego), z zachowaniem wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę podano „zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwie”.

Samo sformułowanie „zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwie” nie jest jednoznaczne i mogło być rozmaicie interpretowane. Nawiązuje ono bezpośrednio do ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.) i do przyczyn, które leżą po stronie pracodawcy (są nimi w szczególności przyczyny ekonomiczne, technologiczne i organizacyjne). W orzecznictwie wyrażono pogląd, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę sformułowana jako „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne” jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682). W rozpoznawanej sprawie strona pozwana już w odpowiedzi na pozew przedstawiła obszerne uzasadnienie przyczyn wypowiedzenia, odwołując się przede wszystkim do sprzedaży części przedsiębiorstwa i zmian organizacyjnych w kadrze kierowniczej z tym związanych. Eksponowała w związku z tym przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę jako przyczynę zmian organizacyjnych. Twierdziła, że niemożliwe byłoby przeprowadzenie procedury sprzedaży części przedsiębiorstwa bez rozdzielenia stanowisk zajmowanych przez powoda i pozostawienie powoda w stosunku pracy z nowym pracodawcą Kopalnią R. spółką z ograniczoną

odpowiedzialnością spółką komandytową jako Kierownika Kopalni „I.” przy jednoczesnym pełnieniu przez niego obowiązków Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego pozwanej T. Spółki Akcyjnej. Również w toku postępowania pozwana powoływała się głównie na przejście zorganizowanej części przedsiębiorstwa (zakładu pracy) na innego pracodawcę i konieczność dokonania związanych z tym zmian organizacyjnych w kadrze kierowniczej jako przyczynę dokonania wypowiedzenia zmieniającego. To stanowiło podstawę do dokonania przez Sąd Okręgowy takiej a nie innej kwalifikacji prawnej ustalonego stanu faktycznego (subsumcji) – według przepisów o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.), a nie według przepisów o zwolnieniach grupowych (ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). W wypowiedzeniu zmieniającym nie znalazły się jakiegokolwiek odniesienia do przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, a ogólna formuła „zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwie” była w toku procesu jednoznacznie odnoszona do sprzedaży części przedsiębiorstwa, przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę i przejęcia pracowników przez nowego pracodawcę. Podkreślenia w związku z tym wymaga, że spór sądowy toczy się w ramach przedstawionych przez strony faktów (okoliczności faktycznych), powołanych przez nie twierdzeń i dowodów (według zasad *da mihi factum, dabo tibi ius* oraz *iura novit curia, facta sunt probanda*). Sąd może (i ma obowiązek) dokonać kwalifikacji prawnej, jednak przedstawienie kontekstu faktycznego należy do stron. Te same okoliczności faktyczne mogą być różnie ocenione (poddane różnej kwalifikacji prawnej, subsumcji) w zależności od tego, jakie znaczenie nadadzą im strony swoimi twierdzeniami, argumentami, uzasadnieniem podjętych decyzji, wolą wywarcia określonych skutków itd.

W rozpoznawanej sprawie ustawienie osi sporu w płaszczyźnie sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa innemu przedsiębiorcy (przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę) kierowało myśl Sądu Okręgowego w stronę regulacji prawnej dotyczącej transferu pracowników, czyli do art. 23¹ k.p. Z tej regulacji wyprowadzony został podstawowy argument prawny uzasadnienia zaskarżonego wyroku – przejście zakładu pracy lub jego części na innego

pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy (art. 23¹ § 6 k.p.). Zakaz ten dotyczy w takim samym stopniu wypowiedzenia definitywnego (art. 32 k.p.), jak i wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.), skoro wypowiedzenie zmieniające również może doprowadzić do definitywnego rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy (art. 42 § 3 k.p.). Nie można w związku z tym podzielić podstawowego zarzutu skargi kasacyjnej, że zaskarżony wyrok narusza art. 23¹ § 6 k.p. w wyniku bezzasadnego przyjęcia, że zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwie pozwanej, stojące za koniecznością złożenia powodowi wypowiedzenia warunków pracy, były spowodowane wyłącznie przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę. Sama pozwana w toku procesu w taki właśnie sposób uzasadniała dokonane wypowiedzenie zmieniające. Ponadto z treści art. 23¹ k.p., nie wynika, że jego ochronna funkcja realizuje się tylko wówczas, gdy przejście zakładu pracy było wyłączną przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy (wypowiedzenia zmieniającego). Ze sformułowania „przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy” (art. 23¹ § 6 k.p.) nie można wyprowadzić wniosku takiego, jaki stara się formułować strona pozwana – że przepis ten znalazłby zastosowanie tylko wówczas, gdyby wypowiedzenie zmieniające było bezpośrednio uzasadnione jedynie (wyłącznie) przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę, podczas gdy w rozpoznawanej sprawie przyczyną wypowiedzenia zmieniającego były konieczne zmiany organizacyjne w kadrze kierowniczej mające dopiero przygotować bezproblemowe przejęcie części zakładu pracy przez innego pracodawcę.

Sąd Okręgowy trafnie odrzucił ten pogląd, słusznie argumentując, że pozbawienie powoda stanowiska Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego w kopalni „I.” nie było obiektywnie uzasadnione, ponieważ zgodnie z prawem górnictwem prowadzenie zakładu górnictwa pracującego metodą odkrywkową (a taki charakter miała Kopalnia „I.”) wymaga zatrudnienia Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego, co oznacza, że powód mógł być przejęty przez nowego pracodawcę z obydwojema tymi stanowiskami (kierownika kopalni i Kierownika Ruchu Zakładu

Górniczego). Stanowisko Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego musiało funkcjonować w strukturze organizacyjnej kopalni „I.” także po sprzedaży tej kopalni. Sąd Okręgowy ocenił zatem, czy obiektywnie istniała potrzeba dokonania zmian organizacyjnych w ramach stanowisk kadry kierowniczej, i ostatecznie przyjął, że nie było to konieczne w takim wymiarze, jaki przyjęła pozwana Spółka jeszcze przed transferem.

Sens regulacji zawartej w art. 23¹ k.p. jest taki, że pracodawcę przejmującego zakład pracy wiążą dotychczasowe warunki umów o pracę przejmowanych pracowników. Ich zmiana może nastąpić na zasadach ogólnych (np. na podstawie art. 42 k.p.) już po transferze. Oznacza to, że pracodawca przejmujący pracowników może dokonać wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli konieczne okaże się dostosowanie zatrudnienia przejętych pracowników do jego własnej struktury organizacyjnej (istniejących już u niego stanowisk pracy) lub jego potrzeb technologicznych (w tym zatrudnienia pracowników o określonych kwalifikacjach, predyspozycjach, umiejętnościach, doświadczeniu itd.), chociaż przyczyną wypowiedzenia (także wypowiedzenia zmieniającego) nadal nie może być samo tylko przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Mogą to być natomiast przyczyny ekonomiczno-finansowe, technologiczne lub organizacyjno-strukturalne, czyli przyczyny, które uzasadniają wypowiedzenie z przyczyn niedotyczących pracownika (dotyczących pracodawcy), z konsekwencjami przewidzianymi w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Dotychczasowy pracodawca nie powinien i nie może ingerować wyprzedzająco w możliwości zatrudnienia pracowników objętych przejęciem przez nowego pracodawcę, np. dokonując wypowiedzeń zmieniających pod kątem ewentualnych przyszłych stanowisk pracy tych pracowników u nowego pracodawcy.

Cała konstrukcja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (przejęcia pracowników w wyniku takiego transferu) ma na celu ochronę pracowników. Przepis art. 23¹ § 1 k.p. wprowadza sukcesję generalną w stosunkach pracy. Do czasu wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy przez pracodawcę, który przejął zakład pracy, pracodawcę (nowego) wiążą dotychczasowe warunki

umów o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę (dotychczasowych warunków umowy o pracę) przez dotychczasowego pracodawcę, motywowane przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, jest niedopuszczalne. Wśród celów regulacji na plan pierwszy wysuwa się dążenie do zapewnienia pracownikom ochrony przed negatywnymi konsekwencjami przekształceń podmiotowych po stronie pracodawcy. Ochrona pracowników przejawia się w dążeniu zarówno do utrzymania samego stosunku pracy, jak również jego treści istniejącej przed datą przejścia.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 6 maja 2003 r., I PK 237/02 (OSNP 2004 nr 15, poz. 265), art. 23¹ k.p. wyłącza modyfikowanie przez pracodawców treści stosunków pracy na podstawie art. 353¹ k.c. Wynika to z bezwzględnego charakteru przepisu. Taka modyfikacja jest ewentualnie dopuszczalna, gdy wynika to z wyraźnej woli obu stron i nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracownika określonych w art. 23¹ k.p.

Wypowiedzenie umowy o pracę z powodu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę jest niedopuszczalne (art. 23¹ § 6 k.p.). W wyroku z 7 lutego 2007 r., I PK 269/06 (OSNP 2008 nr 5-6, poz. 68, z glosą Ł. Pisarczyka OSP 2009 nr 1, poz. 11), Sąd Najwyższy stwierdził, że porozumienie rozwiązujące stosunek pracy, które zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, jest nieważne ze względu na sprzeczność z bezwzględnie obowiązującą normą art. 23¹ § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca przejmujący zakład pracy nie może zmienić warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejścia zakładu pracy, bez względu na to, czy pracownik wyraża zgodę na taką zmianę. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 30 września 2009 r., II PK 86/09 (LEX nr 559937), zaznaczając, że nieważność takiego porozumienia (art. 58 § 1 k.c.) zachodzi wtedy, gdy jedyną przyczyną jego zawarcia jest transfer zakładu pracy na nowego pracodawcę. Jeżeli nie jest możliwa modyfikacja treści umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron stosunku pracy (przed transferem), to tym bardziej nie jest możliwe dokonanie takiej modyfikacji jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy na zasadzie wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.).

Przejęcie części zakładu pracy w trybie art. 23¹ § 1 k.p. w okresie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powoduje, że nowy pracodawca, wstępując z mocy prawa w uprawnienia i obowiązki poprzedniego pracodawcy, jest związany wypowiedzeniem umowy o pracę, jeżeli nie dokona czynności zmierzających do jego cofnięcia przed datą rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 13 maja 1998 r., I PKN 101/98, OSNAPIUS 1999 nr 10, poz. 332). Dotyczy to jednak wypowiedzeń, które nie były motywowane samym przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, lecz wynikały z innych przyczyn, niezwiązanych z przejściem.

Wstąpienie z mocy prawa podmiotu przejmującego zakład pracy lub jego część w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy oznacza sukcesję generalną po stronie pracodawcy, która nie podlega żadnej ocenie, nawet z punktu widzenia art. 8 k.p. Mechanizm prawny przyjęty w art. 23¹ § 1 k.p. polega na przekształceniu stosunku pracy po stronie podmiotowej. Zmiana pracodawcy następuje *ex lege*, a to oznacza, że skutek polegający na tym, że nowy pracodawca staje się stroną stosunku pracy z pracownikami przejętego zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym lub jego części, nie może być oceniany z punktu widzenia zasad współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 1999 r., I PKN 264/99, OSNAPIUS 2001 nr 2, poz. 37).

Bezzasadność kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 23¹ § 6 k.p. przez wadliwe uznanie, że zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwie pozwanej Spółki, stojące za koniecznością złożenia powodowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy, w rzeczywistości spowodowane były jedynie przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę, wynika przede wszystkim z tego, że pozwana nie twierdziła w toku procesu, że były jeszcze jakieś inne, obiektywnie usprawiedliwione przyczyny decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy, które nie wiązały się z transferem. Zmiany organizacyjne były związane ze sprzedażą części przedsiębiorstwa (Kopalni „I.”) innemu przedsiębiorcy. Pozwana twierdziła, że niemożliwe byłoby przeprowadzenie procedury sprzedaży części przedsiębiorstwa bez rozdzielenia obu stanowisk i pozostawienia powoda w stosunku pracy z nowym pracodawcą (Kopalnią R. spółką z o.o. sp. k.) jako Kierownika Kopalni „I.” przy jednoczesnym pełnieniu przez niego obowiązków Kierownika Ruchu Zakładu

Górniczego pozwanej Spółki. Sąd Okręgowy ustalił i ocenił, że nie było przeszkód, aby powód został przejęty przez Kopalnię R. spółkę z o.o. sp. k. z obydwoma dotychczas zajmowanymi stanowiskami – Kierownika Kopalni „I.” oraz Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego w części dotyczącej tej kopalni, ponieważ zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa górniczego w odkrywkowym zakładzie górnim (np. w kopalni wydobywającej wapień i dolomit metodą odkrywkową) musiało istnieć stanowisko Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego. Dalsze utrzymanie przez powoda tego stanowiska u nowego pracodawcy było kwestią otwartą, jednak ustalenia faktyczne w tym przedmiocie wykraczałyby poza przedmiot sporu. Pracodawca przejmujący mógł dokonać już po przejęciu powoda wypowiedzenia zmieniającego w odniesieniu do stanowiska Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego, gdyby się okazało, że takie stanowisko u nowego pracodawcy zajmuje już inna osoba. Pozostaje to jednak w sferze domysłów i nie ma doniosłego znaczenia dla oceny zasadności dokonania przez pozwaną wypowiedzenia zmieniającego w odniesieniu do stanowiska Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego w kopalni „I.”. Wypowiedzenie zmieniające dokonane przez pozwaną mogło ewentualnie dotyczyć stanowiska Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego w Kopalni „N.”, ponieważ ten zakład górniczy pozostawał przy pozwanej Spółce. Również tego wątku nie sposób obecnie rozwijać, ponieważ pozwana dokonała innego wyboru sposobu rozstrzygnięcia dylematu, jak doprowadzić do sytuacji, w której powód po przejściu do nowego pracodawcy nie będzie już pełnił funkcji Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego w kopalni „N.”. Ponadto podkreślenia wymaga, że w ocenie Sądu Okręgowego pozwana Spółka nie wykazała (nie udowodniła), że zmiany organizacyjne w kadrze kierowniczej były konieczne, ponieważ bez tych zmian nie mogłaby przeprowadzić sprzedaży części swojego przedsiębiorstwa.

Kwestia dopuszczalności dokonania wypowiedzenia z przyczyn organizacyjnych (dotyczących pracodawcy) w powiązaniu z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę została uregulowana w art. 4 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U.UE.L.2001.82.16, Dz.U.UE-sp.05-4-98). Przewiduje on, że przejęcie

przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu nie stanowi samo w sobie podstawy do zwolnienia, czy to przez zbywającego, czy przejmującego. Postanowienie to nie stoi na przeszkodzie zwolnieniom z powodów ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych, powodujących zmiany w stanie zatrudnienia. Oznacza to, że sama dyrektywa 2001/23 dostrzega możliwość dokonania wcześniejszego (przed transferem) lub późniejszego (po transferze) zwolnienia z przyczyn ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych. Pracodawca przejmujący zakład pracy lub jego część nie może być, rzecz jasna, pozbawiony możliwości reagowania na zmieniające się warunki procesu pracy i otoczenia gospodarczego. Dlatego należy uznać za dopuszczalne dokonane przez niego wypowiedzenia zmieniające treść stosunku pracy przejętych pracowników, a nawet wypowiedzenia definitywne. Jednakże zarówno wypowiedzenie zmieniające (art. 42 k.p.), jak i wypowiedzenie definitywne (art. 32 k.p.) nie mogą być uzasadnione samym tylko przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, ponieważ sprzeciwia się temu art. 23¹ § 6 k.p., który znajduje zastosowanie także do wypowiedzenia zmieniającego. Zakazy wypowiedzania (definitywnego) umowy o pracę odnoszą się także do wypowiedzenia zmieniającego, chyba że przepisy szczególne dopuszczają możliwość złożenia tylko wypowiedzenia zmieniającego, nie uchylając zakazu wypowiedzenia definitywnego.

Ponieważ pozwany pracodawca nie przedstawił w skardze kasacyjnej argumentacji pozwalającej na potraktowanie dokonanego przez niego wypowiedzenia zmieniającego jako podyktowanego przyczynami organizacyjnymi w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, należało przyjąć za wiążącą podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku, a mianowicie to, że jedyną istotną przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego było przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, chociaż w związku z tym przejściem nie było konieczne pozbawienie powoda stanowiska Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego w Kopalni „I.”.

W doktrynie przyjęto, że kontynuacja stosunku pracy o dotychczasowej treści nie pozbawia stron możliwości wprowadzania zmian, czy to w drodze porozumienia, czy wypowiedzenia zmieniającego. Modyfikacje mogą być dokonywane na zasadach ogólnych. W przypadku wypowiedzenia zmieniającego przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie może stanowić samoistnej podstawy pogorszenia warunków pracy i płacy. Pracodawca może natomiast w takiej sytuacji uzasadnić wypowiedzenie zmieniające przyczynami ekonomicznymi, technologicznymi lub organizacyjnymi. Jeżeli w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę należy oczekiwać u tego nowego pracodawcy np. zmian organizacyjnych, których celem będzie dostosowanie struktury organizacyjnej zakładu pracy do nowej sytuacji, może się to wiązać z koniecznością zmiany stanowisk pracy pracowników czy przynależności do określonych komórek organizacyjnych, co z kolei może pociągać za sobą zmianę innych warunków zatrudnienia. W takim przypadku jednak przyczyną wypowiedzenia nie będzie samo przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, tylko zmiany organizacyjne stawiające przed pracodawcą konieczność zastosowania przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jest to jednak zupełnie inna sytuacja niż ta, która stanowiła przedmiot ustaleń faktycznych i ocen prawnych w rozpoznawanej sprawie, w której Sąd Okręgowy przyjął, że przejście powoda do nowego pracodawcy nie uzasadniało wypowiedzenia mu warunków pracy w zakresie stanowiska Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego w Kopalni „I.”.

Podsumowując powyższe rozważania, należało podzielić ocenę materialnoprawną Sądu Okręgowego, że wypowiedzenie zmieniające było niezgodne z prawem, ponieważ naruszało art. 23¹ § 6 k.p. Pracodawca nie uzasadnił bowiem wypowiedzenia zmieniającego samoistnymi przyczynami ekonomicznymi, technologicznymi lub organizacyjnymi, które pozwalałyby na ocenę zasadności dokonanego wypowiedzenia w kontekście przesłanek zastosowania przepisów o zwolnieniach grupowych.

2. Nie można podzielić argumentacji skarżącej, że w rozpoznawanej sprawie nie powinny mieć zastosowania art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., ponieważ przepisy przewidujące odszkodowanie za

niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę nie mogą być zastosowane wprost do wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli z okoliczności faktycznych wynika, że stroną odpowiedzialną za rozwiązanie umowy o pracę był pracownik, a nie pracodawca, bo to pracownik odmawiając przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków doprowadził do definitywnego rozwiązania stosunku pracy.

Przytoczona argumentacja skarżącej nie uwzględnia utrwalonego w orzecznictwie poglądu, zgodnie z którym odmowa przyjęcia przez pracownika zmienionych warunków umowy o pracę, jeżeli w wyniku wypowiedzenia zmieniającego następuje ich istotne pogorszenie, nie może być traktowana w taki sposób, że do rozwiązania umowy o pracę doprowadził swoją decyzją sam pracownik. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków (art. 42 § 3 k.p.), lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do istotnej zmiany warunków pracy lub płacy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego: z 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12, LEX nr 1409529). W wyroku z 21 maja 1999 r., I PKN 88/99 (OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 586) Sąd Najwyższy wyraził przekonanie, że ustalenie, czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego, jak pracownik ją odczuwa. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy ustalił i ocenił, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy powodowało istotne zmiany w jego dotychczasowych warunkach zatrudnienia. Nie była to tylko prosta zmiana nazwy stanowiska pracy, ale zmiana wiążąca się z pozbawieniem powoda istotnej części zakresu jego obowiązków przypisanych do stanowiska Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego, co wiązało się z prestiżem i pozycją w hierarchii stanowisk przedsiębiorcy prowadzącego zakład górniczy.

Również art. 4 dyrektywy 2001/23 przewiduje, że jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejęcie pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy.

W orzecznictwie przyjmuje się, że odpowiednie stosowanie do wypowiedzenia zmieniającego przepisów o wypowiedzeniu (art. 42 § 1 k.p.)

obejmuje także przepisy o roszczeniach pracownika z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy (art. 45 § 1 k.p.), co dotyczy m.in. roszczenia o odszkodowanie w wysokości wynikającej z art. 47¹ k.p. (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 2015 r., I PK 152/14, LEX nr 1659216). Brak jest jakichkolwiek argumentów, które miałyby przemawiać za miarkowaniem wysokości odszkodowania, o jakim stanowi art. 47¹ k.p., tylko z tej przyczyny, że jest ono zasądzone nie w związku z wypowiedzeniem definitywnym (art. 32 k.p.), lecz wypowiedzeniem zmieniającym (art. 42 k.p.). Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Na rzecz powoda zostało zasądzone odszkodowanie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, i w tym znaczeniu w wysokości minimalnej przewidzianej w tym przepisie w odniesieniu do jego indywidualnej sytuacji. Odszkodowanie z art. 47¹ k.p. pełni nie tylko funkcję kompensującą utratę zatrudnienia, lecz także funkcję represyjno-prewencyjną, mającą zapobiegać naruszaniu przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów (definitywnym lub zmieniającym). Biorąc pod uwagę obydwie te funkcje, trudno byłoby znaleźć argumenty przemawiające za jakimkolwiek obniżeniem wysokości zasądzanego na rzecz powoda odszkodowania w wyniku rzekomo „odpowiedniego” jedynie stosowania przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę do sytuacji, w której pracodawca dokonał jedynie wypowiedzenia warunków umowy o pracę, a pracownik tych warunków nie przyjął (art. 42 § 3 k.p.), przy czym nieprzyjęcie ich może być usprawiedliwione w okolicznościach konkretnej sprawy.

Z przedstawionych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.