



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 grudnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Robert Stefanicki

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa B. K.

przeciwko Z. Spółce Akcyjnej w G.

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 5 grudnia 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Spółecznych w Gliwicach

z dnia 24 stycznia 2022 r., sygn. akt VIII Pa 112/21,

1) oddala skargę kasacyjną,

2) zasądza od Z. Spółki Akcyjnej w G. na rzecz B. K. kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych, wraz z odsetkami, o których mowa w art. 98 § 1¹ k.p.c., tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Powódka B. K. domagała się od pozwanej Z. S.A. w G. kwoty 39.000 zł, wraz z ustawowymi odsetkami od 20 czerwca 2020 r., tytułem odprawy pieniężnej oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, kwestionując roszczenie co do zasady i wysokości.

Wyrokiem z dnia 25 sierpnia 2021 r., Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwo i obciążył powódkę kosztami zastępstwa procesowego pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę z 15 kwietnia 2002 r., na stanowisku Zastępcy Dyrektora ds. Ekonomicznych, a na podstawie umowy z 25 sierpnia 2003 r., na stanowisku Vice Prezesa Zarządu ds. Finansowych - Głównego Księgowego. 30 lipca 2018 r., stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu w drodze porozumienia stron. W tym samym dniu strony podpisały kolejną umowę o pracę, na podstawie której powódka została zatrudniona na stanowisku Dyrektora ds. Finansowych - Głównego Księgowego - Prokurenta. Do obowiązków powódki należały m.in.: opracowywanie planów ekonomiczno-finansowych, sporządzania sprawozdania finansowego, nadzór nad prowadzeniem dokumentacji finansowo-księgowej, nadzór nad realizacją polityki kadrowej, administrowanie systemem wynagrodzeń, zabezpieczenie prawidłowego funkcjonowania pionu w zakresie powierzonych zadań, reprezentowanie i prowadzenie spraw pozwanej na podstawie udzielonej prokury.

Sąd Rejonowy podniósł, że u pozwanej przez wiele lat zarząd spółki był wieloosobowy, a funkcje członków zarządu były łączone z funkcjami dyrektorskimi.

Sytuacja, że zarząd spółki był jednoosobowy była wyjątkowa i pozwanej zależało na przywróceniu schematu, w którym zarząd składa się kilku osób. Nie zawsze w spółce funkcja dyrektora była łączona z funkcją członka zarządu, ale zawsze członek zarządu pełnił jednocześnie funkcje jednego z dyrektorów spółki. 23 maja 2019 r., podczas posiedzenia Rady Nadzorczej pozwanej doszło do zmian w zarządzie pozwanej, polegającej na powiększeniu jego składu z jednoosobowego do czteroosobowego. Pozwana uznała, że w tych okolicznościach niepotrzebnym było dalsze utrzymywanie powódki w roli prokurenta pozwanej. Pismem z 11 czerwca 2019 r., pozwana wypowiedziała powódce prokurę, w wyniku czego jej zakres obowiązków uległ ograniczeniu, bowiem zaprzestała ona działalności w zakresie

reprezentowania i prowadzenia spraw pozwanej na podstawie udzielonej prokury. Pozwana 26 listopada 2019 r., wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy, wskazując jako przyczynę zmianę zakresu powierzonych obowiązków. Powódce zaproponowano pracę na stanowisku Głównej Księgowej z wynagrodzeniem 10.000 zł, warunkując możliwość przyznania rocznej premii pieniężnej w wysokości 10.000 zł brutto, skrócono jej okres wypowiedzenia i odebrano prawo do dodatkowej odprawy. Pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie. W ramach nowego zakresu do obowiązków powódki należało sporządzenie sprawozdania finansowego spółki, nadzór nad prowadzeniem dokumentacji finansowo-księgowej, nadzór nad gospodarką przedmiotami stanowiącymi środki trwałe i obrotowe, nadzór nad gospodarką kasową i stanem wierzytelności i zobowiązań oraz zabezpieczenie prawidłowego funkcjonowania pionu w zakresie powierzonych zadań. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódki było spowodowane wypowiedzeniem prokury, które skutkowało ograniczeniem zakresu obowiązków służbowych powódki.

Sąd Rejonowy podkreślił, że proponowane powódce wynagrodzenie było wyższe niż te, które otrzymywali niektórzy członkowie zarządu pozwanej. Dwóch członków zarządu J. O. i T. K. mieli ustalone na podstawie uchwały Rady Nadzorczej wynagrodzenie na poziomie 9.000 zł. Zgodnie ze schematem organizacyjnym pozwanej spółki zarówno stanowisko Głównego Księgowego, jak i Dyrektora ds. Finansowych podlegało w hierarchii służbowej Zarządowi. Pismem z 20 lutego 2020 r., powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, wobec czego na podstawie art. 42 § 3 k.p., umowa o pracę pomiędzy stronami uległa rozwiązaniu 31 maja 2020 r., z upływem 6 - miesięcznego okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy podniósł, że powódka wskazała, iż przyczyną odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy był brak zgody na degradację i ambicja nie pozwalała jej na przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego.

Pozwana pismem z 17 czerwca 2020 r., odmówiła powódce dobrowolnej wypłaty odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę, kwestionując wierzytelność z tytułu odprawy co do zasady i co do wysokości.

Powódka obecnie zatrudniona jest na stanowisku prezesa zarządu innej spółki, z wynagrodzeniem w wysokości 10.000 zł, miesięcznie oraz zagwarantowaną premie zależną od zysku osiągniętego przez zatrudniającą ją spółkę.

Sąd Rejonowy wskazał, że podstawą prawną żądania powódki są przepisy ustawy z 13 marca 2003 r., o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, która reguluje m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ust. 1 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Przepisy dotyczące zwolnień grupowych stosuje się na podstawie art. 10 ust. 1 ww. ustawy, 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, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 czyli, stosuje się go odpowiednio również w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nastąpiło w ramach zwolnienia indywidualnego.

Pozwana zatrudnia więcej niż 20 pracowników, że pismem z 26 listopada 2019 r., wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy oraz wynagrodzenia, oraz, że powódka odmówiła ich przyjęcia przez co umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 maja 2020 r.

W ocenie Sądu Rejonowego, istotnym dla przedmiotowej sprawy było dokonanie oceny, czy przyczyna rozwiązania umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy na podstawie art. 42 § 3 k.p., może zostać zakwalifikowana, jako uzasadniona, rzeczywista i mieszcząca się w zakresie normowania ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko pozwanej, że składając powódce wypowiedzenie warunków pracy nie zmierzała do rozwiązania stosunku pracy i taki skutek mógł nastąpić tylko przy złożeniu przez powódkę oświadczenia o odmowie przyjęcia zaoferowanych warunków pracy lub płacy. Okoliczność ta nie wyklucza

możliwości przyznania pracownikowi odprawy pieniężnej, jeśli spełnione zostały pozostałe ustawowe przesłanki jej wypłacenia, bowiem ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie także do wypowiedzenia zmieniającego. Dalej Sąd pierwszej instancji wskazał, że odniesienie do „przyczyn nie dotyczących pracowników” jest sformułowaniem niedookreślonym, którego nie sposób precyzyjnie zdefiniować i przyczyny te mogą mieć charakter np. finansowy, ekonomiczny, organizacyjny. Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyną wypowiedzenia warunków pracy powódce było odwołanie jej prokury z dniem 11 czerwca 2019 r., co zgodnie z art. 109⁷ § 1 k.c. może być dokonane w każdym czasie.

Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie zmieniające powódce warunki płacy i płacy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika, jednakże nie oznacza to jej prawa do odprawy pieniężnej. Do ustalenia prawa do tego świadczenia niezbędne było dokonanie oceny przyczyn leżących u podstaw złożenia przez pracownika oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy oraz ustalenia, w jaki sposób zmiana pracodawcy wpłynęła w konkretnym przypadku na sytuację zatrudnionego. Sąd Rejonowy przyjął, że odmowa przyjęcia przez pracownika warunków pracy i płacy zaproponowanych mu w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i wówczas przyjmuje się, że stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika. W tej kwestii zasadnicze znaczenie ma ocena, czy proponowane przez pracodawcę nowe warunki zatrudnienia byłyby na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie, np. w związku z rażącym pogorszeniem warunków wynagradzania albo z istotną zmianą warunków pracy. Jeżeli pracownik po przyjęciu nowych warunków pracy miałby wykonywać pracę na identycznych warunkach pracy i płacy, albo też zmiana warunków zatrudnienia nie była istotna lub niekorzystna, skorzystanie przez pracownika z uprawnienia wynikającego z art. 42 § 3 k.p., nie będzie mogło być traktowane jako rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Odprawa nie będzie zatem przysługiwała, gdy z uwagi na uzasadnione interesy obu stron stosunku pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy oczekiwać należałoby, że pracownik przyjmie zaoferowane nowe warunki zatrudnienia.

W ocenie Sądu Rejonowego, w rozpoznawanej sprawie brak było obiektywnych względów, które świadczyłyby o rażąco niekorzystnej zmianie zasad wynagradzania powódki, gdyż przed zmianą warunków pracy i płacy zarabiała 15.032 zł, brutto, a po zmianie miała zarabiać 10.000 zł, brutto plus miała prawo do rocznej premii w wysokości 10.000 zł, brutto, a ponadto przysługiwał jej dodatek funkcyjny w wysokości około 600 zł, którego wcześniej otrzymywać nie mogła. Nadto, Sąd zwrócił uwagę, że równocześnie z obniżeniem wynagrodzenia powódki, w związku z odwołaniem jej prokury przez nowy zarząd, zostało zmienione jej stanowisko, z Dyrektora ds. Finansowych - Głównego Księgowego - Prokurenta na Główną Księgową. Powódka została całkowicie pozbawiona dotychczasowych obowiązków związanych z prokurą oraz funkcją Dyrektora ds. Finansowych, które zostały przekazane na członków zarządu i jej zakres obowiązków ograniczył się tylko do obowiązków głównej księgowej. Ponadto, pomimo zmniejszenia zakresu obowiązków, a także ograniczenia jej odpowiedzialności za zobowiązania spółki w porównaniu z członkami zarządu zaproponowane powódce wynagrodzenie było wyższe o wynagrodzeń dwóch z czterech członków zarządu pozwanej, którzy w hierarchii organizacyjnej pozwanej nadzorowali pracę Główniej Księgowej. Zaproponowane wynagrodzenie w kwocie 10.000 zł, było też wyższe od przeciętnego wynagrodzenia na stanowisku Głównego Księgowego.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że pozwana proponując powódce zmianę stanowiska na Główną Księgową z wynagrodzeniem 10.000 zł, brutto, nie miała podstaw do uznania, że powódka nie przyjmie nowych warunków pracy i płacy, np. w związku z rażącym pogorszeniem warunków wynagradzania. Zdaniem Sądu Rejonowego, zmiana stanowiska pracy nie była żadną istotną zmianą warunków pracy, gdyż po wypowiedzeniu zmieniającym powódka miała kontynuować świadczenie pracy na stanowisku Główniej Księgowej, a więc na stanowisku odpowiadającym wykonywanym przez nią obowiązków. Sąd Rejonowy uznał za rzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy powódki odmowę przyjęcia przez nią nowych warunków pracy i płacy, które były adekwatne do stanowiska służbowego, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego oraz uzasadnione sytuacją i sposobem funkcjonowania pozwanej, wobec czego powódka przyczyniła się do rozwiązania umowy o pracę, a zatem odprawa pieniężna się nie należy.

Na skutek apelacji powódki Sąd Okręgowy w Gliwicach wyrokiem z 24 stycznia 2022 r., w pkt. I zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 39.000 zł., z ustawowymi odsetkami od 20 czerwca 2020 r. tytułem odprawy pieniężnej, w pkt. II zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 4.050 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem pierwszej i drugiej instancji, w pkt. III nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w Gliwicach) kwotę 1.950 zł, tytułem opłaty sądowej.

Sąd Okręgowy ustalił, że w oparciu o umowę o pracę z 30 lipca 2018 r., powódka zastała zatrudniona przez pozwaną na stanowisku Dyrektora ds. finansowych - Głównego Księgowego - Prokurenta na następujących warunkach:

1. stawka płacy zasadniczej w wysokości 15.032 zł,
2. okres wypowiedzenia wynoszący 6 miesięcy,
3. dodatkowa odprawa w razie rozwiązania stosunku pracy w wysokości 22.548 zł, brutto przysługująca bez względu na przyczynę tego rozwiązania i niezależnie od odprawy przewidzianej przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwana w miejsce powyższych warunków zaproponowała powódce stanowisko Głównej Księgowej oraz:

1. stawkę pensji zasadniczej w wysokości 10.000 zł, roczną premię w wysokości 10.000 zł, po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego przez Walne Zgromadzenie,
2. okres wypowiedzenia zgodnie z art. 36 Kodeksu pracy (w tym przypadku 3 miesiące).

W oparciu o Regulamin Wynagradzania przysługiwałby powódce również dodatek funkcyjny w wysokości 500-600 zł miesięcznie.

Sąd drugiej instancji podniósł, że utrwalonym w orzecznictwie jest pogląd, że rozwiązanie stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, co do zasady nie wyklucza prawa pracownika do odprawy uregulowanej w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r., o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W takim

przypadku zasadnicze znaczenie ma ocena, czy proponowane przez pracodawcę nowe warunki zatrudnienia byłyby na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie, np. w związku z rażącym pogorszeniem warunków wynagradzania albo z istotną zmianą warunków pracy. Rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy przez pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. W takiej bowiem sytuacji rozwiązanie stosunku pracy jest wprowadzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko apelującej, że propozycja pozwanej była dla niej rażąco niekorzystna. Przede wszystkim na skutek wypowiedzenia zmieniającego wynagrodzenie powódki uległoby obniżeniu aż o 1/3 - z 15.032 zł, na 10.000 zł, - co stanowi bardzo dużą różnicę. W przywoływanym przez Sąd Rejonowy wyroku Sądu Najwyższego z 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00, przyznano pracownikowi prawo do odprawy pieniężnej, uznając że odmowa przyjęcia przez niego nowych warunków wynagrodzenia - obniżenia o 15% - była racjonalna i usprawiedliwiona. Z pewnością prawo do premii rocznej w wysokości 10.000 zł, warunkowej bo uzależnionej od zatwierdzenia sprawozdania finansowego przez Walne Zgromadzenie, nie rekompensowałoby powódce straty w comiesięcznym wynagrodzeniu w wysokości ok. 5.000 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego bardzo niekorzystne pod względem finansowym dla powódki były zmiany dotyczące okresu wypowiedzenia oraz dodatkowej odprawy pieniężnej. Zgodnie z umową o pracę powódki z 30 lipca 2018 r., okres wypowiedzenia wynosił 6 miesięcy, a nowe warunki przewidywały dla niej okres wypowiedzenia zgodnie z art. 36 k.p., co przy stażu powódki oznacza okres 3 miesięcy, a zatem ponosiłaby stratę finansową w wysokości 3-miesięcznego

wynagrodzenia. Rażąco niekorzystne dla powódki pod względem finansowym było pozbawienie jej dodatkowej odprawy pieniężnej w wysokości 22.548 zł, przysługującej niezależnie od odprawy z ustawy z 13 marca 2003 r., bez względu na przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Istotną i obiektywnie niekorzystną dla powódki, w ocenie Sądu Okręgowego, była również zaproponowana przez pozwaną zmiana stanowiska pracy, bowiem skutkowała pozbawieniem jakiegokolwiek wpływu na politykę finansową pozwanej, co ma znaczenie w kontekście wieloletniej pracy powódki u pozwanej na stanowiskach członka zarządu, dyrektora ds. finansowych i prokurenta.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy dopuścił się błędu w ustaleniach faktycznych, przyjmując, że w rozpoznawanej sprawie nie zaistniały w wypowiedzeniu zmieniającym rażąco niekorzystne zmiany zasad wynagrodzenia powódki oraz warunków jej zatrudnienia. Błąd w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę wyrokowania, polega na niewłaściwej ocenie zebranych dowodów (gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, a więc zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności, jest niepełne albo sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych. Taka sytuacja wystąpiła w rozpoznawanej sprawie, bowiem zdaniem Sądu Okręgowego, w okolicznościach sprawy i w ustalonym stanie faktycznym, zaproponowane powódce warunki dalszego zatrudnienia w istotny i niekorzystny sposób odbiegały od dotychczasowych i ich odrzucenie było obiektywnie usprawiedliwione. W konsekwencji, odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy i płacy, pogarszających jej warunki pracy, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, co skutkuje nabyciem prawa do żądanej odprawy pieniężnej.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że po myśli art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r., o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat, a wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego

na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu 31 maja 2020 r., a minimalne wynagrodzenie w tym dniu wynosiło 2.600 zł, a zatem maksymalna odprawa to kwota 39.000 zł, (15 x 2.600 zł). Wysokość 3-miesięcznego wynagrodzenia powódki na ten dzień to kwota 4. 096 zł (wynagrodzenie zasadnicze powódki 3 x 15.032 zł).

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 39.000 zł, tytułem odprawy pieniężnej wraz z żądanymi ustawowymi odsetkami od 20 czerwca 2020 r.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska pozwanej, że do odprawy pieniężnej powódki mają zastosowanie przepisy art. 15gd ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020.568 z późn.zm.). Przepis art. 15gd tej ustawy w brzmieniu: „W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2, wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę” został dodany przez art. 77 pkt 16 ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. (Dz.U.2020.1086) zmieniającej nin. ustawę z dniem 24 czerwca 2020 r. Ustawa ta nie wprowadziła w tym zakresie żadnych przepisów przejściowych, dotyczących przypadków nabycia prawa do odpraw pieniężnych w okresach poprzedzających dzień 24 czerwca 2020 r., a zatem ma ona zastosowanie jedynie do odpraw wymagalnych od dnia wejścia w życie zmiany przepisów.

Sąd Okręgowy wskazał, że stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu z dniem 31 maja 2020 r., a odprawa pieniężna określona w art. 8 wskazanej wyżej ustawy jest wymagalna w dniu rozwiązania umowy o pracę. Oznacza to, że do ustalenia

wysokości odprawy mają zastosowanie przepisy obowiązujące w dniu jej wymagalności, czyli powódka prawidłowo określiła wysokość należnej jej odprawy.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła pozwana spółka. Skarżąca zaskarżyła wyrok w całości i wniosła o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym, według norm przepisanych.

W podstawach skargi kasacyjnej skarżąca zarzuciła:

I. Naruszenia prawa materialnego, przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, a to:

a. błędną wykładnię art. 15gd ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych Dz.U.2020.374 z późn.zm.) w zw. z art. 77 pkt 16 ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U.2020.1086), polegającą na uznaniu przez Sąd Okręgowy, że ww. przepis art. 15gd ust. 1 ma zastosowanie jedynie do odpraw wymagalnych od dnia wejścia w życie ustawy wprowadzającej ten przepis oraz, że normuje on „świadczenia wymagalne”, podczas gdy wykładania przepisu art. 15gd ust. 1 nie stwarza podstaw do przyjęcia, że obligatoryjne obniżenie wysokości przyznanej odprawy, zostało powiązane, z chwilą zaistnienia stanu wymagalności roszczenia o odprawę pieniężną, a nie z chwilą wypłaty tego świadczenia, bądź też ustalenia jego wysokości. Sąd Okręgowy pominął część jednostki redakcyjnej, w której jednoznacznie odwołano się do wypłaconego, a nie przyznanego świadczenia - „wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę”, co skutkowało dokonaniem błędnej wykładni tego przepisu;

b. błędną wykładnię art. 15gd ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020. 374 z późn.zm.), w zw. z art. 77 pkt 16 ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 [Dz.U.2020.1086], zmieniającej min. ustawę z dniem 24 czerwca 2020 r., polegającą na przyjęciu, że do sytuacji prawnej powódki powinny znaleźć zastosowanie przepisy obowiązujące przed wejściem w życie ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r., mianowicie dla chwili rozwiązania stosunku pracy (upływu terminu wypowiedzenia], a w konsekwencji niezastosowanie art. 15gd ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020.568 z późn.zm.), podczas gdy przepis ten (art. 15gd) nie wiąże skutków prawnych jego stosowania, od dnia wejścia w życie ustawy (od dnia 24 czerwca 2020r.), lecz jednoznacznie odwołuje się do całego okresu obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19;

c. błędną wykładnię art. 15gd ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020. 374 z późn.zm.), w zw. z art. 77 pkt 16 ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U.2020.1086), polegającą na przyjęciu, że hipoteza normy przepisu art. 15gd ust. 1 ww. ustawy, obejmuje jedynie stany faktyczne, w których roszczenie o odprawę pieniężną, o którym mowa w art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 t.j. z dnia 2018.10.15) stało się wymagalne po wejściu w życie rzeczony ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r.,

wprowadzającej przepis art. 15gd, podczas gdy literalna wykładania ww. przepisu art. 15gd oraz analiza materiałów legislacyjnych, dają podstawę do przyjęcia, że przepis ten statuuje wyjątek od zakazu retroakcji;

d. błędną wykładnię art. 8 ust. 1 pkt 3, ust. 2 i ust. 3 w zw. 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.2018.1969 t.j. z dnia 2018.10.15) oraz art. 120 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i 455 k.c., polegającą na przyjęciu, że roszczenie o odprawę pieniężną, o którym mowa w art. 8 ww. ustawy, staje się wymagalne, w chwili ustania stosunku pracy, a nie w chwili, w której roszczenie stałoby się wymagalne, gdyby uprawniony podjął czynność w najwcześniejszym możliwym terminie (wierzytelność bezterminowa), podczas gdy przepisy ww. ustawy o zwolnieniach grupowych, nie regulują wprost jaki jest termin wypłaty odprawy, a powódka w pozwie sama oznaczyła świadczenie jako bezterminowe;

e. art. 8 ust. 1 pkt 3, ust. 2 i ust. 3 w zw. 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.2018.1969 t.j. z dnia 2018.10.15) oraz art. 42 § 3 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że przyczyny rozwiązania stosunków pracy leżały po stronie pozwanej, podczas gdy pracodawca wystosował względem powódki wypowiedzenie zmieniające, którego powódka nie przyjęła w ramach własnej samodzielnej decyzji, wskazując, że nie pozwalała jej na to ambicja, a zatem do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn leżących po stronie powódki;

f. art. 8 ust. 1 pkt 3, ust. 2 i ust. 3 w zw. 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.2018.1969 t.j. z dnia 2018.10.15) oraz art. 42 § 3 k.p., przez błędną ich wykładnię i w konsekwencji niezasadne uznanie, że zachowanie powódki oraz okoliczności, w jakich nie przyjęła wypowiedzenia zmieniającego, przesądzają o tym, że rozwiązanie umowy o pracę miało miejsce wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników, co z kolei implikuje obowiązek wypłaty przez pracodawcę stosownej odprawy, podczas gdy zaproponowane jej warunki były obiektywnie atrakcyjne (wyższe, niż stawki rynkowe) oraz były

powiązane z pozbawieniem, bądź ograniczeniem dotychczasowego zakresu obowiązków, w tym odwołaniem prokury, zmianą stanowiska, z Dyrektora ds. Finansowych - Głównego Księgowego - Prokurenta na Główną Księgową i przekazaniem części obowiązków innym członkom zarządu;

art. 8 ust. 1 pkt 3, ust. 2 i ust. 3 w zw. 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.2018.1969 t.j. z dnia 2018.10.15) oraz art. 42 § 3 k.p, przez ich niezasadne zastosowanie i zasądzenie na rzecz powódki odprawy, podczas gdy w sprawie nie zostały spełnione przesłanki umożliwiające ich zastosowanie, a w szczególności nie została zrealizowana przesłanka rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracowników, z uwagi na fakt, że powódka przez nieprzyjęcie zaproponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy przyczyniła się do rozwiązania umowy o pracę, co z kolei przesądza o niemożności zasądzenia na jej rzecz odprawy;

g. art. 8 ust. 1 pkt 3, ust. 2 i ust. 3 w zw. 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.2018.1969 t.j. z dnia 2018.10.15) oraz art. 42 § 3 k.p, przez ich błędną wykładnię, a w konsekwencji niezasadne uznanie, że przyczyny niedotyczące pracowników stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z powódką w sytuacji, gdy to pracownik (powódka) przyczynił się do rozwiązania umowy przez nieprzyjęcie zaproponowanych warunków pracy i uzasadniając swoje stanowisko, brakiem zgody na degradację oraz twierdzeniem, że ambicje nie pozwalały Jej na przyjęcie wypowiedzenia zmieniającego i to w sytuacji, gdy - jak wynika z ustalonego stanu faktycznego - przed zmianą warunków pracy i płacy powódka zarabiała 15.032 zł brutto, a po zmianie miała zarabiać 10.000 zł brutto oraz miała prawo do rocznej premii w wysokości 10.000 zł brutto, a ponadto przysługiwał jej dodatek funkcyjny w wysokości około 600 zł, którego wcześniej nie otrzymywała, powódce zaproponowano wynagrodzenie wyższe, niż dwóm z czterech członków zarządu pozwanej, którzy w hierarchii organizacyjnej pozwanej nadzorowali Jej pracę jako Główniej Księgowej, zaproponowane wynagrodzenie w kwocie 10.000 zł było też wyższe od przeciętnego rynkowego wynagrodzenia na stanowisku Głównego Księgowego, powódce

odwołano prokurę, ograniczono zakres odpowiedzialności za zobowiązania spółki, ograniczono zakres obowiązków poprzez zmianę zajmowanego stanowiska (z Dyrektora ds. Finansowych - Głównego Księgowego - Prokurenta na Główną Księgową);

h. art. 8 ust. 1 pkt 3, ust. 2 i ust. 3 w zw. 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.2018.1969 t.j. z dnia 2018.10.15) oraz art. 42 § 3 k.p., poprzez ich błędną wykładnię, w tym błędną wykładnię przesłanki „przyczyn niedotyczących pracowników” i uznaniu, że odmowa przyjęcia przez powódkę warunków pracy i płacy zaproponowanych jej w trybie wypowiedzenia zmieniającego, pogarszała jej warunki pracy i płacy, a co za tym idzie, że odmowa przyjęcia zmienionych warunków płacy i pracy nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, a stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika, podczas gdy przyczyny rozwiązania umowy leżą również po stronie powódki, która wskazała, że ambicja nie pozwalała Jej na przyjęcie nowych warunków pracy;

i. art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 42 § 3 k.p., poprzez ich błędną wykładnię, a w konsekwencji niezasadne uznanie, że zamiarem pozwanej jako pracodawcy wyrażonym w piśmie z dnia 26.11.2019 r., wypowiadającym warunki pracy i płacy, było rozwiązanie z powódką stosunku pracy, podczas, gdy zgodnie z art. 42 § 1 i 2 k.p., pracodawca wystosował oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę i propozycji ich zmiany, nie mając podstaw do uznania, że powódka nie przyjmie nowych warunków pracy i płacy, np. w związku z rażącym pogorszeniem warunków wynagradzania, gdyż zmiana warunków pracy i płacy była związana m.in. z odwołaniem prokury, ograniczaniem zakresu odpowiedzialności za zobowiązania spółki, istotnym ograniczaniem zakresu obowiązków poprzez zmianę zajmowanego stanowiska (z Dyrektora ds. Finansowych - Głównego Księgowego - Prokurenta na Główną Księgową), a zatem w sprawie brak było tego rodzaju obiektywnych względów, które świadczyłyby o rażąco niekorzystnej zmianie warunków pracy powódki, w tym zasad wynagradzania (aktualnie, po zmianie zatrudnienia powódka zarabia tę samą kwotę, która została wskazana w porozumieniu zmieniającym, zatrudniona jako członek zarządu ze

znacznie większym zakresem obowiązków oraz znacznie większym ryzykiem odpowiedzialności osobistej);

j. naruszenie art. 100 k.p. i art. 78 k.p. w zw. z art. 42 § 1, § 2 i § 3 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, to jest błędne ustalenie, iż proponowane powódce nowe warunki zatrudnienia były na tyle niekorzystne że uzasadniały odmowę ich przyjęcia, wskutek zastosowania wadliwych kryteriów oceny nowej wysokości wynagrodzenia, zasadności odmowy powoda oraz celu jakim kierował się pracodawca wręczając wypowiedzenie zmieniające.

II. Naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a to:

a. rażąco naruszenie prawa procesowego, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 378 § 1 k.p.c., w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. oraz art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., polegające na wydaniu przez Sąd Okręgowy orzeczenia reformatoryjnego, z przekroczeniem granic apelacji, wyznaczonych środkiem zaskarżenia wniesionego przez Powódkę w dniu 22.09.2021 r., które to uchybienia Sądu Okręgowego doprowadziło do nierozpoznania sprawy w granicach apelacji, czyniąc w konsekwencji zapadłe rozstrzygnięcie nieprawidłowym, a przeprowadzenie kontroli kasacyjnej wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonym zakresie koniecznym;

b. rażąco naruszenie prawa procesowego, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 378 § 1 k.p.c., w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. oraz art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., polegające na uwzględnieniu przez Sąd Odwoławczy podniesionego przez powódkę zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych, który nie został poprzedzony zarzutem naruszenia jakiegokolwiek przepisu prawa procesowego, co doprowadziło do wydania przez Sąd Okręgowy orzeczenia reformatoryjnego, uwzględniającego apelację, z przekroczeniem granic apelacji, zakreślonych środkiem zaskarżenia wniesionego przez powódkę;

c. rażąco naruszenie prawa procesowego, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 387 § 21 pkt 1 i 2 k.p.c. w zw. z 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., polegające na braku sprecyzowania w uzasadnieniu orzeczenia, na czym miało polegać naruszenie przez Sąd I instancji zasad logiki formalnej i jakie konkretnie zasady logicznego rozumowania, jednoznaczne praktyczne związki

przyczynowo-skutkowe, czy zasady doświadczenia życiowego miały zostać naruszone przez Sąd *meriti*, oraz polegające na braku wskazania na czym miała polegać niepełność i wewnętrzna sprzeczność wnioskowań sądu, co uniemożliwia ustalenie motywów, który legły u podstaw uwzględnienia przez Sąd Okręgowy zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych;

d. rażące naruszenie prawa procesowego, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, tzn. art. 368 § 1 i 11 k.p.c. w zw. z art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c. oraz 386 § 1 k.p.c., polegające na zmianie wyroku przez Sąd Okręgowy, na skutek wniesionej przez powoda apelacji, w sytuacji, gdy powód sformułował zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, z naruszeniem znowelizowanego przepisu art. 368 § 1 k.p.c., co skutkowało tym, że zarzut apelacyjny powoda bezpodstawnie został rozpoznany i uwzględniony.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przede wszystkim należy przypomnieć, że w orzecnictwie przyjęty jest pogląd, że nie można twierdzić, że skarga jest oczywiście uzasadniona (co ma miejsce wówczas, gdy stwierdzone naruszenia prawa są widoczne na pierwszy rzut oka, bez pogłębionej analizy prawnej) i że jednocześnie w sprawie występują poważne zagadnienia prawne, które wymagają zaangażowania Sądu Najwyższego w dokonanie pogłębionej interpretacji niejasnych przepisów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2012 r., LEX nr 1675171). To, co ma świadczyć o oczywistej zasadności skargi, nie może być jednocześnie ujmowane jako podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., gdyż jeżeli występuje istotne zagadnienie prawne albo poważny problem świadczący o potrzebie wykładni przepisu, to nie można jednocześnie twierdzić, że z tych samych przyczyn skarga jest oczywiście uzasadniona, jako że twierdzenie o oczywistej zasadności skargi pozostaje wówczas w kolizji z problemami prawnymi warunkującymi pierwszą i drugą podstawę przedsądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r.,

I UK 118/12, LEX nr 1675225). Zatem nie do pogodzenia z oczywistą zasadnością skargi jest formułowanie w niej zagadnień prawnych, wymagających rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy, a także wskazywanie na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2011 r., LEX nr 1365662).

Odnosząc się do zarzutów skargi kasacyjnej w pierwszej kolejności rozważyć należy zarzuty natury procesowej, ponieważ ocena zastosowania prawa materialnego może nastąpić dopiero wówczas, gdy ustalony w postępowaniu apelacyjnym stan faktyczny, stanowiący podstawę zaskarżonego orzeczenia, nie budzi zastrzeżeń. W razie jednoczesnego powoływania się w skardze na obie podstawy kasacyjne, oceny zarzutu naruszenia prawa materialnego można dokonywać dopiero wówczas, gdy Sąd Najwyższy uzna zarzuty dotyczące podstawy art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. za nieuzasadnione.

Nie ma racji skarżąca zarzucając Sądowi drugiej instancji sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób nieodpowiadający art. 327¹ § 1 k.p.c. Zauważyć trzeba, że z dniem 7 listopada 2019 r. wszedł w życie dodany do Kodeksu postępowania cywilnego art. 387 § 2¹ k.p.c., który stanowi, iż w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia. Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego od wielu lat przyjmowano, że w sytuacji, gdy sąd drugiej instancji podziela ustalenia faktyczne wystarczy, iż da temu wyraz w uzasadnieniu przez wyraźne stwierdzenie, że akceptuje te ustalenia i przyjmuje je za własne. Wystarczy wówczas zdecydowane stwierdzenie, że podziela argumentację zamieszczoną w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji, w którym poszczególne dowody zostały wyczerpująco omówione, i traktuje ustalenia pierwszoinstancyjne jako własne. Zbędne w takim przypadku byłoby konstruowanie przez sąd odwoławczy własnych ustaleń faktycznych, skoro ograniczałoby się ono do powielenia dotychczasowych, zwłaszcza gdy sąd odwoławczy nie poczynił żadnych nowych ustaleń. Utrwalony jest również pogląd, że naruszenie art. 327¹ § 1 k.p.c. (poprzednio art. 328 § 2 k.p.c.) stanowi usprawiedliwioną podstawę skargi

kasacyjnej wówczas, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera wszystkich koniecznych elementów bądź zawiera oczywiste braki, które uniemożliwiają przeprowadzenie efektywnej kontroli kasacyjnej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00, LEX nr 54362; z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/2005, LEX nr 180193; z dnia 12 października 2017 r., I PK 305/16, LEX nr 2426572). Podkreśla się, że uzasadnienie wyroku jest sporządzane po wydaniu wyroku, a 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. 327¹ § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia wyroku uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, a także w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2021 r., II USKP 12/21, LEX nr 3117753 i powołane tam orzeczenia czy z dnia 13 listopada 2020 r., IV CSK 116/19, LEX nr 3080033). Jak już wspomniano uzasadnienie zaskarżonego wyroku poddaje się kontroli kasacyjnej, a uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. w istocie sprowadza się do kwestionowania poczynionych w sprawie ustaleń stanu faktycznego oraz dokonanej oceny dowodów.

Nieuzasadnione są zarzuty naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 38/09, LEX nr 523541; z dnia 24 marca 2010 r.; z dnia 26 kwietnia 2012 r., III CSK 300/11, OSNC 2012 nr 12, poz. 144; z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029). W związku z powyższym nie znajduje uzasadnienia stanowisko skarżącej, że obowiązkiem Sądu Apelacyjnego było omówienie każdego zarzutu apelacji z osobna, skoro w uzasadnieniu Sąd ten wystarczająco odniósł się do zarzutów apelacji oraz nie pominął zebranego w sprawie materiału (art. 382 k.p.c.).

Chybione jest więc twierdzenie skarżącej, że nie doszło do rozpoznania istoty sprawy. Samo niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy nie jest równoznaczne z nierozpoznaniem jej istoty (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1999 r., II UKN 589/98, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 483).

W ocenie Sądu Najwyższego w ustalonym przez Sady orzekające stanie faktycznym na uwzględnienie nie zasługują również zarzuty prawa materialnego.

Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się prawem do odprawy pracownika, który odmówił przyjęcia nowych warunków pracy, w efekcie czego doszło do rozwiązania stosunku pracy. W wyroku z 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12 (LEX nr 1409529) stwierdzono, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. W takiej bowiem sytuacji rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy. Z kolei w wyroku z 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11 (LEX nr 1219488) podkreślono, że ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych, co nie podlega weryfikacji przez Sąd Najwyższy. Jednakże należy przyjąć, że sąd dokonując takiej oceny powinien wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 listopada 1990 r., OSP 1991, z. 9, poz. 212; z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 40). 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. Dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 576). Można więc przyjąć, że złożenie takiej propozycji 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 o zwolnieniach grupowych, 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. 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. Warto również odnotować, że Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Reasumując należy stwierdzić, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. W takiej bowiem sytuacji rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy. Nie są również uzasadnione zarzuty, których celem jest wykazanie, że odszkodowanie należne powódce powinno zostać obniżone. Wbrew twierdzeniom strony skarżącej należy zauważyć, że w

sprawie nie ma zastosowania art. 15 gd ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorobach zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020.374 ze zm.). Powyższy przepis został dodany przez art. 77 pkt 16 ustawy z dnia 19 czerwca 2020r. (Dz.U.2020.1086) zmieniającej ustawę z dniem 24 czerwca 2020 r., i stanowił, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2, wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Tymczasem stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu z dniem 31 maja 2020 r., a powyższe uregulowanie weszło w życie 24 czerwca 2020 roku. W tym miejscu należy przypomnieć, że w literaturze przedmiotu dominuje pogląd, że odprawa objęta jest analogiczną ochroną jak wynagrodzenie za pracę, oczywiście z modyfikacjami uwzględniającymi różnice istniejące pomiędzy odprawą a wynagrodzeniem (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, op. cit., s. 112; M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, op. cit. s. 149). Jedyną dopuszczalną formą wypłaty odprawy jest forma pieniężna. Odprawa powinna być wypłacona do rąk własnych pracownika i nastąpić w miejscu i czasie przewidzianym do wypłaty wynagrodzenia. Modyfikacje dotyczyć będą jedynie terminu wypłaty, gdyż co do zasady, odprawa staje się wymagalna w innym terminie niż wynagrodzenie za pracę. Dniem od którego pracownikowi przysługuje prawo do odprawy jest dzień rozwiązania stosunku pracy. Chodzi przy tym o dzień faktycznego rozwiązania, a nie dzień, w którym umowa miałaby się rozwiązać zgodnie z ustawowym okresem wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 r., I PR 297/90, OSP 1991, z. 4, poz. 94). Należało zatem przyjąć, że odprawa pieniężna należąca powódce stała się świadczeniem wymagalnym w dniu rozwiązania stosunku pracy. Od dnia

następującego po dniu rozwiązania stosunku pracy pracodawca, który odprawy nie wypłacił, opóźnia się z realizacją świadczenia, co pociąga za sobą obowiązek wypłaty odsetek ustawowych określonych zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 320/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 156), a zgodnie z art. 291 § 1 k.p. prawo do odprawy pieniężnej ulega przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia rozwiązania stosunku pracy, czyli od momentu, w którym roszczenie stało się wymagalne. Należy też podkreślić, że użyty w art. 15 gd ust. 1 powołanej wyżej ustawy zwrot „wypłacanych” nie odnosi się do konkretnych czynności fizycznych, ale do zobowiązań powstałych w wyniku zajścia przesłanek do wypłaty pracownikowi świadczeń pieniężnych przez pracodawcę już po wejściu w życie tego przepisu. Ponadto sama konstrukcja art. 15 gd, przy braku przepisów przejściowych i założeniu przestrzegania zasad techniki prawodawczej, wskazuje na brak woli ustawodawcy nadania temu przepisowi mocy wstecznej. Brak jest zatem podstaw do przyjęcia, by wejście w życie przepisu już po rozwiązaniu stosunku pracy i powstaniu prawa do odprawy mogło wpłynąć na jej wysokość.

Mając na względzie, że zarzuty skargi kasacyjnej nie zasługiwały na uwzględnienie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku, a o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 k.p.c., § 2 ust. 1 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz.U z 2023r., poz. 1964).

[a!]