



## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)  
SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)  
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa R.R.  
przeciwko Przedszkolu nr [...] w D.  
o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 9 stycznia 2024 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu  
z dnia 6 września 2021 r., sygn. akt IV Pa 23/21,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w  
Sieradzu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach  
postępowania kasacyjnego.**

M.G

## **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Wieluniu wyrokiem z dnia 12 stycznia 2021 r. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie powódce R. R. przez pozwanego Przedszkole Nr [...] w D. warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę z dnia 1 marca 2015 r., dokonane w dniu 6 października 2020 r.; zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nie obciążył pozwanego kosztami sądowymi.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka rozpoczęła pracę u pozwanego w dniu 2 stycznia 2001 r. na stanowisku pomocy kucharza, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 1 stycznia 2020 r. jej wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2.600 zł. Aktualnie warunki zatrudnienia powódki określa umowa o pracę z dnia 1 marca 2015 r. wraz z aneksem z dnia 31 stycznia 2020 r. Zgodnie z zakresem obowiązków na stanowisku pomocy kucharza powódka pracuje od poniedziałku do piątku w godzinach od 6.00 do 14.00. Do jej zakresu czynności należy obróbka, czyli mycie, obieranie i czyszczenie warzyw, owoców i wszelkich surowców do produkcji posiłków, rozdrabnianie warzyw, owoców i innych surowców z uwzględnieniem wymogów technologii i instrukcji obsługi maszyn gastronomicznych, przygotowywanie potraw zgodnie z wytycznymi kucharki, pomoc w porcjowaniu i wydawaniu posiłków, utrzymanie czystości i porządku na stanowisku pracy, przestrzeganie zasad higieniczno-sanitarnych, mycie i wyparzanie naczyń i sprzętu kuchennego, sprzątanie magazynów żywnościowych, kuchni, obieralni, zmywalni, szafy ze sprzętem kuchennym, pranie fartuchów i ścierek, doraźne zastępowanie kucharki podczas jej nieobecności, pomoc w zaopatrywaniu przedszkola w artykuły spożywcze i sprzęty stanowiące wyposażenie kuchni, wykonywanie innych poleceń dyrektora i kucharki związanych z organizacją pracy przedszkola. Oprócz powódki zatrudnione są dwie pomoce kuchenne, z których jedna od godziny 11.00 pracuje na tzw. „wydawcę”, czyli przy wydawaniu posiłków. Na stanowisku pomocy kuchennej jest też zatrudniona jedna osoba z Urzędu Pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem od dnia 1 stycznia 2021 r. wynoszącym 2.800 zł miesięcznie.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że w lutym 2020 r. doszło do zmiany siedziby przedszkola, w którym powódka świadczyła pracę, co zostało spowodowane połączeniem dwóch placówek. Przed połączeniem w przedszkolu było 5 oddziałów

liczących po 25 dzieci i przygotowywano 100 obiadów, obecnie zaś jest 9 oddziałów, zapisanych jest około 200 dzieci i przygotowywanych jest po 150 obiadów dziennie. Przed przeniesieniem przedszkola posiłki były wydawane dzieciom bezpośrednio na salę, obecnie posiłki są porcjowane na każdą salę i przewożone na tzw. „wydawkę”.

W dniu 23 września 2020 r., przed sporządzeniem projektu budżetu na następny rok, w Urzędzie Gminy w D. odbyło się spotkanie z dyrektorami placówek oświatowych dotyczące pracowników obsługi. Na spotkaniu ustalono wprowadzenie ograniczenia wymiaru zatrudnienia dla wszystkich pracowników pomocniczych oświaty, którzy nie osiągaliby wynagrodzenia wynoszącego 2.800 zł miesięcznie. Ograniczenie to nie dotyczyło zaś osób na stanowiskach z wynagrodzeniem powyżej 2.800 zł miesięcznie. Jako uzasadnienie decyzji o ograniczeniu zatrudnienia podano, że w wypadku pozostawienia wynagrodzenia minimalnego od dnia 1 stycznia 2021 r., z uwagi na pogorszenie sytuacji finansowej Gminy D., trzeba byłoby zredukować zatrudnienie. Rezultatem tych ustaleń było przedstawienie powódce w dniu 30 września 2020 r. projektu porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy, przewidującego zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 15/16 etatu a przez to również zmniejszenie wynagrodzenia zasadniczego do 2.625 zł miesięcznie i wykonywanie obowiązków zgodnie z powierzonym zakresem czynności. W związku z nieprzyjęciem tej propozycji, w dniu 6 października 2020 r. powódka otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę, sprostowane oświadczeniem z dnia 19 listopada 2020 r., zgodnie z którym od dnia 1 lutego 2021 r. jej wymiar czasu pracy ograniczono do 15/16 etatu i ustalono wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.625 zł. Zakres obowiązków powódki w związku z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy nie uległ zmianie. W uzasadnieniu wypowiedzenia pracodawca podał, że w związku z sytuacją ekonomiczną podmiotu prowadzącego oraz podwyższeniem wynagrodzenia minimalnego od dnia 1 stycznia 2021 r., konieczne jest ograniczenie wymiaru zatrudnienia pracownikom obsługi do 7,5 godziny dziennie w pięciodniowym tygodniu pracy i ustalenie adekwatnego do wymiaru czasu pracy wynagrodzenia w wysokości 2.625 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Sąd ten podniósł, że na podstawie art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się

odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, a stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Zgodnie zaś z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd Rejonowy uznał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, iż wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy było nieuzasadnione. W wypowiedzeniu zmieniającym obniżono powódce wymiar zatrudnienia do 15/16 etatu, czyli z 8 godzin do 7,5 godziny dziennie. Jako uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego wskazano konieczność ograniczenia wymiaru czasu pracy powódki w związku z podwyższeniem od dnia 1 stycznia 2021 r. wynagrodzenia minimalnego do kwoty 2.800 zł, tłumacząc tę decyzję sytuacją ekonomiczną podmiotu prowadzącego.

Jednocześnie zakres obowiązków powódki w związku z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy nie zmienił się, a samo skrócenie jej czasu pracy o pół godziny dziennie nie pociągało za sobą ograniczenia zakresu obowiązków. Zakres czynności, które powódka musiała wykonać codziennie przy przygotowaniu surowców do produkcji posiłków, potraw, kanapek, napojów dla dzieci, przy porcjowaniu posiłków, przy myciu i wyparzaniu naczyń, sprzątaniu i dezynfekcji stanowiska pracy, pozostawał taki sam, jak przed wypowiedzeniem. Powódka nadal musiała wykonywać od godziny 6.00 czynności niezbędne do przygotowania wszystkich posiłków dla dzieci: śniadania, drugiego śniadania, obiadu o godzinie 11.30 i podwieczorku wydawanego o godzinie 14.00. Mimo ograniczenia czasu pracy o pół godziny dziennie, musiała też wykonać wszystkie obowiązki przewidziane dla zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy od godziny 6.00 do 14.00 na stanowisku pomocy kuchennej, związane z przygotowaniem posiłków dla dzieci i zachowaniem reżimu sanitarnego. Ponadto, z uwagi na połączenie dwóch placówek,

obecnie przygotowuje się znacznie więcej posiłków z powodu liczby dzieci zapisanych do przedszkola.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, ograniczenie powódce czasu pracy o pół godziny dziennie zmierzało więc wyłącznie do proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia i stanowiło obejście art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, który stanowi, że wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i art. 4 ustawy. Uwzględniając, że zmiana warunków pracy i płacy dotyczyła wyłącznie tych pracowników obsługi, których wynagrodzenie było niższe od kwoty 2.800 zł, czyli od wynagrodzenia minimalnego obowiązującego od dnia 1 stycznia 2021 r., wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę było zatem nieuzasadnione i zmierzało do obejścia przepisów prawa.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu wyrokiem z dnia 6 września 2021 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności stwierdził, że wbrew stanowisku pozwanego, uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie uchybiało przepisom art. 372<sup>1</sup> (Sądowi Okręgowemu chodziło zapewne o art. 327<sup>1</sup>) § 1 pkt 2 i § 2 k.p.c. Powołanie jako podstawy zaskarżenia naruszenia art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c. (uprzednio art. 328 § 2 k.p.c.) jest bowiem usprawiedliwione tylko wówczas, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny lub prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwia kontrolę instancyjną. Inaczej rzecz ujmując, zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia może okazać się zasadny tylko wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli, czyli gdy treść uzasadnienia orzeczenia sądu pierwszej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie toku wywodu, który doprowadził do jego wydania. Tymczasem stan faktyczny sprawy w zakresie faktów istotnych dla oceny zasadności roszczenia powódki był w zasadzie bezsporny. Sąd pierwszej instancji jasno wyjaśnił zaś,

dlaczego zakwestionowane wypowiedzenie zmieniające było niezgodne z prawem i jaka była podstawa prawna orzeczenia uwzględniającego powództwo. Pozwany, podnosząc zarzut naruszenia prawa procesowego przez błędne ustalenie stanu faktycznego w zakresie dotyczącym obowiązków pracowniczych realizowanych przez powódkę, był z kolei niekonsekwentny, gdyż z jednej strony kwestionował ustalenie Sądu pierwszej instancji, że ograniczenie czasu pracy powódki nie wpływało proporcjonalnie na wymiar jej obowiązków pracowniczych, a z drugiej strony akcentował, że okoliczność ta była bez znaczenia dla oceny zgodności z prawem wypowiedzenia zmieniającego.

W ocenie Sądu drugiej instancji, ustalenia Sądu Rejonowego dotyczące braku ograniczenia zakresu obowiązków powódki, mimo ograniczenia wymiaru czasu, były jednak prawidłowe i nie mogły zostać podważone obszernymi teoretycznymi wywodami apelacji dotyczącymi rozumienia pojęcia „zakres obowiązków pracowniczych”. Wyszczególniając obowiązki, jakie w ramach stosunku pracy należały do powódki, Sąd pierwszej instancji nie dowodził, że mają one charakter regularny, powtarzalny, zamykający się co do każdej czynności w ścisłych ramach czasowych. Istotne znaczenie w sprawie miało bowiem nie to, jakie czynności i jak pracowitość powódka miała w rzeczywistości do wykonania w danym dniu pracy ale to, że zmniejszenie wymiaru czasu pracy nie pociągało za sobą zmniejszenia pracy, jaką powódka miała do wykonania w danym dniu. Ustalenie to miało charakter domniemania faktycznego (art. 231 k.p.c.), mając na względzie, że wypowiedzenie zmieniające odnosiło się wyłącznie do wymiaru czasu pracy, a nie do obowiązków pracownika, które ma do realizowania w ramach stosunku pracy, zaś w toku procesu pozwane nie wskazało, aby skutek wypowiedzenia zmieniającego obowiązki powódki uległy odpowiedniemu zmniejszeniu. Sąd pierwszej instancji prawidłowo odniósł się w tym zakresie ustaleń do porównania zakresów obowiązków powódki sprzed dokonania wypowiedzenia i tych, jakie miała wykonywać po upływie okresu wypowiedzenia, słusznie konstatując, że pozostały one tożsame. Nie byłaby przecież praktycznie wykonalna czasowa analiza poszczególnych obowiązków powódki, która po zsumowaniu poszczególnych czasów dawałaby obraz efektywnego czasu pracy pracownika. Stąd też jedynym obiektywnym narzędziem mogącym dać odpowiedź na pytanie, czy zmiana wymiaru czasu pracy pociąga za sobą zmianę zakresu

obowiązków powódki, było właśnie porównanie sytuacji faktycznej sprzed i po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, a nie teoretyczne i abstrakcyjne rozważania na temat definicji dotyczących zakresu wykonywanych przez pracownika obowiązków na danym stanowisku pracy. Gdyby zaakceptować punkt widzenia pozwanego, powódka mogłaby również wykonywać dotychczasowe obowiązki pracownicze nie tylko w wymiarze 15/16, ale też w każdym innym, dowolnie niższym wymiarze czasu pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił również, że wbrew zapatrywaniu pozwanego, okoliczność związana z rzeczywistym ukształtowaniem obowiązków pracowniczych powódki wskutek wypowiedzenia zmieniającego nie mogła zostać uznana za pozostającą bez znaczenia dla oceny zasadności roszczenia, mając na względzie wynikającą z art. 78 § 1 k.p. zasadę ekwiwalentności wynagrodzenia oraz jakości i ilości wykonywanej pracy. Sąd drugiej instancji dodał, że w myśl art. 65 ust. 4 Konstytucji RP minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa. Ustawą, do której odsyła Konstytucja, jest ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r., poz. 2207). Niezależnie od art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, również Kodeks pracy - wśród podstawowych zasad prawa pracy - stanowi, że państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę (art. 10 § 2 k.p.), a warunki realizacji prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.). Wynagrodzenie pracownika za pracę nie może być zatem niższe od normatywnie określonego najniższego (minimalnego) wynagrodzenia za pracę. Jeżeli jest niższe, pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wyrównanie do poziomu minimalnego, w czym przejawia się gwarancyjna i ochronna funkcja prawa pracy. Przez minimalne wynagrodzenie za pracę należy rozumieć kwotę pełnego wynagrodzenia gwarantowanego pracownikom za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, niezależną zarówno od posiadanych przez pracownika kwalifikacji i zaszeregowień osobistych, jak też od ilości i rodzaju składników wynagrodzenia stosowanych w danym zakładzie pracy. Obok funkcji ekonomicznej (alimentacyjnej) polegającej na dostarczaniu pracownikowi środków do życia, instytucja minimalnego wynagrodzenia za pracę spełnia przede wszystkim

funkcję socjalną, chroniąc pracownika przed narzuceniem wynagrodzenia, które nie gwarantuje mu minimum egzystencji, a więc jest przejawem wyzysku (por. L. Lipiec, Minimalne wynagrodzenie za pracę. Komentarz LEX/el. 2003). Słusznie zatem Sąd Rejonowy uznał, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie warunków zatrudnienia naruszało ustawowo określoną gwarancyjną funkcję minimalnego wynagrodzenia za pracę, uszczegółowioną w art. 6 ust. 1 powołanej ustawy z dnia 10 października 2002 r., zmierzając w istocie do obejścia tej powszechnie obowiązującej zasady prawa pracy. Sąd pierwszej instancji jasno i precyzyjnie stwierdził, że zakwestionowane przez powódkę wypowiedzenie zmieniające jako sprzeczne z omówioną wyżej zasadą, skutkowało uznaniem wypowiedzenia warunków zatrudnienia za bezskuteczne stosownie do dyspozycji art. 42 § 1 k.p. i 45 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy stwierdził także, że sytuacja finansowa pracodawcy w żadnym razie nie może być przesłanką pozwalającą na uchylenie się od stosowania bezwzględnie obowiązujących norm prawa pracy dotyczących czasu pracy czy też wynagrodzenia. Chybiony był zatem podniesiony w apelacji zarzut dotyczący uzurpowania przez Sąd orzekający prawa do oceny racjonalizacji wydatków czy też możliwości finansowych pracodawcy w zakresie utrzymania określonego pułapu wynagrodzeń, w kontekście stanu zatrudnienia. Bezsprzecznie sytuacja finansowa pracodawcy nie może bowiem zwalniać go z powinności zapewnienia pracownikom wynagrodzenia na co najmniej minimalnym poziomie, stąd też motywy, które kierowały pracodawcą ustalającemu wysokość wynagrodzenia poniżej minimalnego, ustawowego pułapu, były prawnie indyferentne w aspekcie żądania pozwu.

Pozwany Przedszkole w D. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 6 września 2021 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

1. art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., przez ich błędną wykładnię i przyjęcie *a priori* przez Sąd Okręgowy, że złożone powódce oświadczenie o zmianie warunków pracy i płacy z dnia 6 października 2020 r. w okolicznościach faktycznych sprawy było bezskuteczne, bowiem zmierzało do obejścia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w sytuacji, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna uzasadniająca zmianę warunków pracy i płacy, to jest konieczność

ograniczenia wymiaru etatu, na skutek sytuacji finansowej podmiotu prowadzącego przedszkole i braku środków na zwiększenie wynagrodzeń w konsekwencji podwyższenia minimalnego wynagrodzenia za pracę, była prawdziwa, konkretna i rzeczywista, co w konsekwencji musiało prowadzić do wniosku że dokonane wypowiedzenie było skuteczne na gruncie powołanych powyżej przepisów, podczas gdy Sąd drugiej instancji przyjął, że w świetle prawidłowo ustalonej przyczyny wypowiedzenia jest ono bezskuteczne, bowiem zmierza do obejścia przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;

2. art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r., poz. 2207 ze zm., zwana dalej „ustawą” lub „ustawą o minimalnym wynagrodzeniu”) w związku z art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie warunków pracy i płacy polegające na zmniejszeniu miesięcznego wymiaru etatu do 15/16 z jednoczesnym proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia za pracę pracownika narusza ustawowo określoną gwarancyjną funkcję minimalnego wynagrodzenia za pracę wynikającą z powołanych powyżej przepisów, zmierzając tym samym do obejścia przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, podczas gdy stosownie do art. 8 ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wysokość minimalnego wynagrodzenia w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy, co w konsekwencji prowadzi do wniosku, że wskutek dokonanego powódce wypowiedzenia warunków pracy i płacy zachowana byłaby zasada gwarancyjna minimalnego wynagrodzenia za pracę;

3. art. 78 k.p., przez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że wskutek dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy poprzez obniżenie miesięcznego wymiaru etatu do 15/16 z jednoczesnym proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia, otrzymywane przez powódkę wynagrodzenie nie będzie ekwiwalentem świadczonej przez powódkę pracę. Sąd Okręgowy całkowicie pominął jednakże okoliczność, że w związku ze zmniejszeniem

miesięcznego wymiaru etatu do 15/16 powódka będzie świadczyła pracę o 30 minut krócej każdego dnia, co w konsekwencji prowadzi do wniosku, że ilość wykonywanej przez nią pracy będzie proporcjonalnie mniejsza.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Sieradzu oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowania skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Wstępnie Sąd Najwyższy zauważa, że zaskarżony wyrok jest oparty na założeniu, zgodnie z którym wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę dokonane wobec powódki, w wyniku którego obniżono jej wymiar etatu do 15/16 i proporcjonalnie zmniejszono wysokość wynagrodzenia za pracę, pozostawiając ten sam zakres czynności, zmierzało w istocie do obejścia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w związku z czym było nieuzasadnione i naruszało przepisy Kodeksu pracy o wypowiedzeniu zmieniającym (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.), a co za tym idzie, było bezskuteczne.

Zdaniem Sądu Najwyższego, założenie to jest jednak trudne do obrony, jeśli zważyć, że w orzecznictwie aprobowane jest stanowisko, zgodnie z którym dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy, w konsekwencji którego dochodzi do zmniejszenia wymiaru czasu pracy i towarzyszącego mu proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia w sytuacji, w której pracodawca uzasadnia takie działanie obiektywnym brakiem środków finansowych pozwalających na podwyższenie wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia minimalnego przewidzianego dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy i występującą w związku z tym groźbą redukcji zatrudnienia, z całą pewnością może być uznane za uzasadnione jako wypowiedzenie zmieniające z przyczyn nie dotyczących pracownika. Co więcej, takie

działanie można uznać za uzasadnione i nienaruszające przepisów o wypowiedaniu umów o pracę także wówczas, gdy pracodawca oceni, że przypisany pracownikowi zakres obowiązków nie wypełnia uzgodnionego w umowie o pracę wymiaru czasu pracy. Przeprowadzenie takich zmian organizacyjnych może być bowiem podyktowane potrzebą racjonalizacji zatrudnienia, efektywniejszego wykorzystania pracowników, czasu pracy, adekwatności otrzymywanego wynagrodzenia do wykonywanej pracy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 112/04, LEX nr 589972). Trzeba zaś podkreślić, że kształtowanie organizacji pracy i polityki kadrowej stanowi autonomiczne uprawnienie pracodawcy, które nie podlega kontroli sądowej. Dlatego w razie odwołania się przez pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę lub wypowiedzenia zmieniającego poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia bądź reorganizacji stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy są natomiast uprawnione do dokonywania kontroli, czy przeprowadzane przez pracodawcę zmiany organizacyjne mają autentyczny czy też pozorny charakter (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 Nr 8, poz. 121 i z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263 oraz z dnia 4 listopada 2021 r., II PSKP 71/21, OSNP 2022 nr 7, poz. 65).

Co do zasady ma zatem rację skarżący, zarzucając, że w sytuacji, w której dokonano z przyczyn nie dotyczących pracownika zmniejszeniu wymiaru czasu pracy tego pracownika z równoczesnym proporcjonalnym zmniejszeniem przysługującego mu wynagrodzenia w taki sposób, że wynagrodzenie to nie będzie niższe niż minimalne wynagrodzenie w kwocie odpowiadającej zmniejszonemu wymiarowi czasu pracy, nie narusza art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., gdyż nie zmierza do obejścia przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, o którym mowa w art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, który stanowi, że wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i art. 4. Wynagrodzenie tak ustalone odpowiada bowiem prawu, jeśli spełnia kryteria

określone w art. 8 ust. 1 powołanej ustawy, a pracownik faktycznie będzie wykonywał pracę w zmniejszonym odpowiednio wymiarze czasu pracy.

Uwzględniając ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy uznaje, że uzasadniony jest sformułowany w rozpoznawanej skardze kasacyjnej wniosek skarżącego o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Równocześnie jednak Sąd Najwyższy podkreśla, że omawiane dotychczas okoliczności pozwalają wprawdzie uznać za uzasadnione wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy z przyczyn niedotyczących tego pracownika, ale tylko wówczas, gdy nie narusza ono podstawowych zasad prawa pracy, takich jak zasada równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11<sup>2</sup> k.p.) i zasada niedyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p.), które znajdują odzwierciedlenie w art. 94 pkt 9 k.p., uznającym za jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy, a także w art. 18<sup>3a</sup> i następnych k.p., regulujących zasadę równego traktowania w zatrudnieniu oraz konsekwencje jej naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263 i z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653). W sytuacji, w której z treści wypowiedzenia wynika, że zostało ono podyktowane szczególnymi potrzebami pracodawcy, sąd – o czym była już mowa – nie może bowiem oceniać, czy działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy (np. powodujące dokonanie określonych zmian organizacyjnych) są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych zdarzeń, ale może i powinien oceniać, czy potrzeby te stanowiły rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (art. 30 § 4 k.p.) i czy je uzasadniały (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.) w stosunku do konkretnego pracownika, jeżeli zastosowano je do jednego z większej liczby pracowników zatrudnionych na takim samym stanowiskach lub wykonujących takie same albo podobne obowiązki (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2018 r., III PK 22/18, LEX nr 2609198). W sytuacji, gdy wytypowanie pracownika do wręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, przyczyny tej dyferencjacji mogą (i powinny) być bowiem poddane analizie przez sąd

pracy. Jeśli zaś istniała możliwość zatrudnienia wszystkich pracowników zatrudnionych dotychczas w porównywalnych warunkach w nowych, możliwych do akceptacji przez nich warunkach, zaproponowanie jednemu pracownikowi niekorzystnych warunków należy uznać za naruszające art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez naruszenie zasady stosowania obiektywnych kryteriów doboru pracownika do rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2019 r., II PK 18/18, OSNP 2020 nr 3, poz. 23). Dlatego w przypadku, w którym przyjęte przez pracodawcę zmiany organizacyjne dotyczą tylko jednego lub kilku pracowników spośród większej liczby zajmujących takie samo stanowisko albo wykonujących podobną pracę, pracodawca powinien określić kryteria, jakimi kierował się, wybierając konkretne osoby, wobec których owe zmiany organizacyjne zostały przeprowadzone. Nawet, gdy zmiany organizacyjne nie prowadzą do zmniejszenia stanu zatrudnienia i nie pociągają za sobą zwolnień z pracy (na skutek definitywnego wypowiedzenia umów o pracę), znajdzie bowiem zastosowanie model wypracowany w doktrynie prawa pracy i orzecznictwie dotyczącym zwolnień grupowych lub indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników. W ramach tego modelu sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, dlaczego zmiany organizacyjne obejmują tylko część pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach. Jeśli bowiem zmiana dotyczy tylko niektórych pracowników, to tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna zaś tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Dlatego pracodawca, który przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria)

doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, formułując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór (por.m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z dnia 1 czerwca 2012 r., , LEX nr 122589; z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065).

Odnosząc te ogólne uwagi do ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, Sąd Najwyższy zauważa, że jak wynika z tych ustaleń, na takich samych jak powódka stanowiskach były zatrudnione u skarżącego co najmniej dwie osoby. Kwestia ta w ogóle nie była jednak przedmiotem analizy Sądów *meriti*, które skupiły się wyłącznie na niewynikającej przecież z dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych ocenie, że zmniejszenie powódce wymiaru czasu pracy oraz towarzyszące mu zmniejszenie wynagrodzenia pozostawało w sprzeczności z pozostawieniem jej takiego samego jak dotychczas zakresu obowiązków. W szczególności nie wiadomo więc, czy w stosunku do pozostałych pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach skarżący również zastosował wypowiedzenie zmieniające, a jeśli nie, to dlaczego, choć pewną wskazówką w tym zakresie może być ustalenie, że zgodnie z założeniem przyjętym na spotkaniu dyrektorów placówek oświatowych ograniczenie wymiaru czasu pracy miało dotknąć wszystkich pracowników pomocniczych, którzy nie osiągaliby wynagrodzenia wynoszącego 2.800 zł miesięcznie. Sądy obu instancji nie dokonały również porównania powódki do owych osób zajmujących takie same stanowiska w celu ustalenia, czy wybór powódki (jeśli tylko ją dotknęła zmiana warunków zatrudnienia)

był uzasadniony oraz czy nie pozostawał w sprzeczności z przytoczonymi wcześniej zasadami równego traktowania w zatrudnieniu i niedyskryminacji, a nadto czy nie stanowił ewentualnie nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia (bądź wypowiedzenia zmieniającego) nie są wprowadznie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach zmian organizacyjnych nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, w stosunku do których ma nastąpić wypowiedzenie stosunku pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Zarówno doktryna, jak i judykatura sugerują jednak odwołanie się w tym względzie do postulowanych przez naukę i orzecznictwo sądowe przesłanek oceny - w kontekście zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy - całej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, której elementem składowym są właśnie kryteria doboru pracownika do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Nawijając zatem do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 nr 11, poz.164), postuluje się uwzględnianie słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Oznacza to, że zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (K. Walczak [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wratnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 Nr 12, poz. 363; z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 Nr 22, poz. 551; z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 389; z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr. Pracy 2006 nr 12, s. 39). Oczywiście pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryterium takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589).

Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Trzeba też pamiętać, że wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją. Nie będzie natomiast stanowić przejawu dyskryminacji ze względu na wiek wytypowanie do zwolnienia pracownika najmłodszego, któremu najłatwiej znaleźć pracę na rynku (Ł. Pisarczyk [w:] M. Latos - Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników*, Warszawa 2005, s. 94 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 273 i z dnia 7 kwietnia 2011 r., OSNP 2011 nr 17-18, poz. 214). W orzecznictwie zastrzega się też, że ze względu na konieczność pozostawienia pracodawcy swobody decyzji w zakresie realizacji polityki kadrowej, wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi może być zakwestionowane tylko wtedy, gdy pomiędzy nim a innymi pracownikami występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacjach zawodowych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 194 i z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 73/14, LEX nr 1567456). Jak trafnie stwierdził zaś Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 czerwca 2018 r., III PK 55/17 (LEX nr 2511935), przedstawione wcześniej poglądy prawne pozwalają na kilka wniosków. Po pierwsze, w orzecznictwie podkreśla się szeroką autonomię pracodawcy przy określaniu i stosowaniu kryteriów uzasadniających wytypowanie pracownika do zwolnienia, po drugie, swoboda ta nie wyłącza ingerencji sądu, gdy działania pracodawcy są dowolne, niesprawiedliwe lub nieobiektywne, po trzecie, sugeruje się, że najbardziej przekonujące są kryteria świadczące o przydatności pracownika, zważywszy na cele pracodawcy.

Uwzględniając przedstawione wyżej poglądy i w pełni je aprobuując, Sąd Najwyższy zauważa równocześnie, że z uwagi na brak istotnych ustaleń faktycznych, zaskarżony wyrok uchyla się spod kontroli kasacyjnej w omawianym zakresie. Dlatego oraz z przyczyn wcześniej przytoczonych, opierając się na podstawie

art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

[ms]