



Sygn. akt I PSKP 56/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

Protokolant Jolanta Major

w sprawie z powództwa T. P.

przeciwko J. Spółce Akcyjnej w J.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 27 kwietnia 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 5 września 2019 r., sygn. akt III APa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód T. P. pozwem z dnia 19 sierpnia 2016 r. odwołał się od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 4 sierpnia 2016 r., wnosząc o uznanie tego wypowiedzenia za bezskuteczne lub nieważne, utrzymanie

dotychczasowych warunków pracy i płacy, a także zabezpieczenie powództwa przez dalsze zatrudnianie go na zasadach dotychczasowych do czasu prawomocnego zakończenia procesu, z ostrożności procesowej wniósł w miejsce tego o zasądzenia odszkodowania za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości sumy wynagrodzenia za 3-miesięczny okres wypowiedzenia i zasądzenie odszkodowania zgodnie z zasadami wskazanymi w Porozumieniu z dnia 5 maja 2011 r.

W odpowiedzi na pozew J. S.A. (dalej także jako J. S.A.) wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W piśmie procesowym z dnia 20 października 2016 r. powód cofnął żądanie przywrócenia do pracy, podtrzymał żądanie zasądzenia odszkodowania za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenie odszkodowania na podstawie Porozumienia zbiorowego z dnia 5 maja 2011 r. (dalej także jako Porozumienie), podnosząc, że żądania zawarte w pozwie jako ewentualne przekształcają się w żądania właściwe. Powód zażądał odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 44.194,50 zł oraz odszkodowania wynikającego z Porozumienia zbiorowego z dnia 5 maja 2011 r. wysokości 423.765,10 zł.

Postanowieniem z dnia 11 stycznia 2017 r. Sąd Rejonowy w J. przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w G. Wydziałowi IX Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. jako rzeczowo właściwemu do jej rozpoznania.

Postanowieniem z dnia 4 października 2017 r. Sąd Okręgowy w G. - Ośrodek Zamiejscowy w R. stwierdził swa niewłaściwość w zakresie żądania zapłaty odszkodowania za bezzasadnie rozwiązanie umowy o pracę i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu w J. do rozpoznania.

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem rozpoznania było więc ostatecznie żądanie powoda zasądzenia odszkodowania wynikającego z Porozumienia z dnia 5 maja 2011 r. zawartego pomiędzy zarządem J. S.A. a organizacjami związków zawodowych działających w tej spółce.

Wyrokiem z dnia 16 stycznia 2018 r., IX P (...), Sąd Okręgowy w G.- Ośrodek Zamiejscowy w R. oddalił powództwo; zasądził od powoda na rzecz

pozwanego kwotę 8.100,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego oraz odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód został zatrudniony w J. S.A. w J. począwszy od dnia 10 kwietnia 2007 r. jako główny specjalista w Zespole (...) J. S.A. w pełnym wymiarze czasu pracy z kategorią zaszeregowania 20. Wcześniej, w okresie od 11 października 2004 r. do 9 kwietnia 2007 r. powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy w Spółce "P. S.A." ostatnio na stanowisku jako specjalista do spraw marketingu i handlu. Z dniem 1 maja 2008 r. powód został zatrudniony w Zespole (...) J. S.A. nadal na stanowisku głównego specjalisty. Z dniem 1 maja 2013 r. powód został zatrudniony na stanowisku kierownika Zespołu (...) w Biurze Strategii (...) ze zryczałtowanym wynagrodzeniem miesięcznym 9.975 zł. W związku ze zmianą schematu organizacyjnego Biura Zarządu J. S.A. z dniem 1 lipca 2015 r. powierzono powodowi obowiązki pełnomocnika zarządu do spraw handlu w Biurze Zarządu J. S.A. ze zryczałtowanym wynagrodzeniem miesięcznym 12.810 zł.

W dniu 4 sierpnia 2016 r. wypowiedziano powodowi umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia z okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2016 r. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia była zmiana struktury organizacyjnej i schematu organizacyjnego Biura Zarządu J. S.A., które spowodowały zniesienie stanowiska "pełnomocnika zarządu do spraw handlu" i konieczność odwołania udzielonego pełnomocnictwa. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powodowi następujące warunki zatrudnienia: od dnia 1 grudnia 2016 r. dalsze zatrudnienie na stanowisku głównego specjalisty w Biurze Zakupów - Zespół przetargów z kategorią zaszeregowania 15, miesięczną stawką płacy z premiami regulaminowymi, uznaniowymi, kartą górnika i innymi świadczeniami dodatkowymi wynikającymi z Regulaminu Wynagradzania Pracowników zasadniczej zatrudnionych w Biurze Zarządu J. S.A.

W okresie od dnia 1 lipca 2016 r. do 30 września 2016 r. powierzono powodowi wykonywanie obowiązków służbowych w Zespole Przetargów zgodnie z zakresem obowiązków opracowanym przez Kierownika Zespołu Przetargów. Pion handlu istniał w J. do dnia 30 czerwca 2015 r. Z dniem 1 lipca 2015 r. decyzją

zarządu J. pion handlu został przeniesiony do spółki zależnej – P. S.A. W związku z tym utworzono jednoosobową komórkę organizacyjną - Pełnomocnik Zarządu do Spraw Handlu i obowiązki tego Pełnomocnika z dniem 1 lipca 2015 r. powierzono powodowi. Z dniem 1 lipca 2016 r. obszar handlu został przeniesiony ze spółki P. S.A. do J. S.A. i zlikwidowano stanowisko Pełnomocnika do Spraw Handlu. Cały obszar handlu wrócił do J. S.A. Powodowi zaproponowano stanowisko głównego specjalisty w Zespole Przetargów w Biurze Zakupów, której to propozycji powód nie przyjął.

W dniu 5 maja 2011 r. zostało zawarte Porozumienie zbiorowe pomiędzy Zarządem J. S.A. a Organizacjami Związków Zawodowych działających w J. S.A., w którym ustalono między innymi, że: (-) dotychczasowe warunki umów o pracę pracowników zakładów J. S.A. nie ulegają zmianom i nie będą podlegać wypowiedzeniom do czasu zarejestrowania i wdrożenia w życie jednolitego ZUZP dla pracowników J. S.A.; (-) okres gwarancji zatrudnienia dla wszystkich pracowników J. S.A. wynosi 10 lat, licząc od dnia, w którym zostało dokonane upublicznienie akcji J. S.A.; powyższe gwarancje są bezwzględnymi gwarancjami zatrudnienia; (-) w przypadku niedotrzymania przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia pracodawca jest zobowiązany do wypłaty niezależnie od innych świadczeń przysługujących zgodnie z przepisami prawa pracy odszkodowanie w wysokości odpowiadającej iloczynowi przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (ze wszystkimi elementami płacowymi) w J. S.A. w roku poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy i liczbę miesięcy, które pozostają do upływu gwarancji zatrudnienia; w przypadku pracowników administracji pracodawca wypłaci odszkodowanie nie większe niż 60 miesięcznych średnich wynagrodzeń w J. S.A.

W Porozumieniu ustalono, że gwarancja zatrudnienia i odszkodowanie nie przysługuje w przypadku: 1. rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron; 2. rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika; 3. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p.; 4. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p., za wyjątkiem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskutek niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową; 5. nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55

k.p.; 6. wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z tytułu niezdolności do pracy orzeczonej przez dowolnego lekarza medycyny pracy; 7. odejścia na emeryturę lub rentę.

W dniu 4 listopada 2016 r. powodowi zaproponowano zatrudnienie w Pionie Handlu - Zespole (...) na stanowisku głównego specjalisty z kategorią zaszeregowania: 20, to jest z wynagrodzeniem 4.740 zł miesięcznie, zastrzegając, że podjęcie pracy na proponowanych warunkach może nastąpić od dnia 15 listopada 2016 r., przy czym do końca listopada 2016 r. na dotychczasowych zasadach wynagradzania, a na zaproponowanych zasadach od 1 grudnia 2016 r. Powód nie wyraził zgody na powyższe, nie widząc możliwości pracy w J. S.A.

W ocenie Sądu Okręgowego odwołanie ubezpieczonego nie zasługiwało na uwzględnienie. Spór dotyczył odszkodowania wynikającego z Porozumienia z dnia 5 maja 2011 r., które ustanowiło gwarancję zatrudnienia dla wszystkich pracowników J. S.A. do czasu wypowiedzenia jednolitego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (ZUZP). Celem tego Porozumienia była ochrona pracowników J. S.A. przed utratą zatrudnienia w związku z upublicznieniem akcji spółki na Giełdzie Papierów Wartościowych, a nie ochrona przed zmianą warunków zatrudnienia. Niewątpliwie postanowienie dotyczące ochrony przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy odnosi się do składników wynagrodzenia gwarantowanych przez Układy Zbiorowe Pracy dla poszczególnych zakładów. Stąd też ochrona przewidziana w porozumieniu obowiązuje do czasu wprowadzenia w życie jednolitego ZUZP dla wszystkich zakładów J. S.A. Chodzi więc o wypłacanie dodatków typu 14-ta pensja, "B.", "K. (...)" i Porozumienie stanowiło gwarancję wypłaty tych składników wynagrodzenia. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że z jednej strony brak było możliwości zaproponowania powodowi stanowiska o takiej samej randze, a z drugiej brak było wolnego stanowiska w dziale, w którym powód widział dla siebie zatrudnienie, to jest w dziale handlu. Powód oczekiwał na stanowisko w pionie handlu i mógłby pracować na stanowisku głównego specjalisty w pionie handlu, taką propozycję pracy by przyjął. Nie przyjął pracy w Dziale Zakupów z uwagi na drastyczne obniżenie jego miesięcznego wynagrodzenia. Jednakże w listopadzie 2016 r., a więc jeszcze w okresie wypowiedzenia powód otrzymał propozycję pracy na stanowisku głównego specjalisty w Pionie Handlu z

wysokim już wynagrodzeniem, a więc propozycję pracy i stanowiska, które akceptował. W ocenie Sądu Okręgowego odmowa przyjęcia takiego stanowiska nastąpiła z uwagi na niechęć powoda powrotu do pracy w J. S.A.

Na mocy Porozumienia z dnia 5 maja 2011 r. pozwana spółka zobowiązana jest do wypłaty odszkodowania w przypadku niedotrzymania gwarancji zatrudnienia, a zatem w przypadku rozwiązania umowy o pracę w sytuacjach niewymienionych w Porozumieniu, a więc w razie rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Nieprzyjęcie nowych warunków pracy i płacy skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę, ale należy mieć na uwadze, że powód bez uzasadnionych powodów odmówił przyjęcia nowych warunków zatrudnienia zaproponowanych mu zgodnie z jego oczekiwaniami (główny specjalista do spraw handlu). Sąd Okręgowy potraktował odmowę przyjęcia zmienionych warunków pracy przez powoda jako współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Intencją pozwanego nie było zdaniem tego Sądu rozwiązanie stosunku pracy przez dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, a tym samym naruszenie gwarancji zatrudnienia wynikających z Porozumienia z dnia 5 maja 2011 r. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie doszło do naruszenia gwarancji zatrudnienia zawartych w Porozumieniu z dnia 5 maja 2011 r. i brak było podstaw do zasądzenia odszkodowania na tej podstawie.

Wyrokiem z dnia 5 września 2019 r., III APa (...), Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w (...) zmienił zaskarżony przez powoda wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanej J. S.A. w J. na rzecz powoda kwotę 423.765,10 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 18 maja 2017 r., a ponadto zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 18.100 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za pierwszą instancję oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 13.100 zł tytułem kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym, a także nakazał pobrać od pozwanej J. S.A w J. na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Okręgowego w G. Ośrodka Zamiejscowego w R. kwotę 27.378 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Sąd Apelacyjny podzielił w całości i przyjął za swoje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Okręgowy i uczynił je swoimi, bez potrzeby dokonania zmian

w powyższym zakresie, lecz nie podzielił dokonanej na ich podstawie oceny prawnej.

W ocenie Sądu drugiej instancji wykładnia "autentyczna" Porozumienia z dnia 5 maja 2011 r. nie pozostawia wątpliwości, że obejmuje ono swoim zakresem także powoda, gdyż do rozwiązania z nim stosunku pracy doszło na skutek odmowy przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy i płacy w trybie art. 42 § 3 k.p. Powyższe wynika z tego - jak prawidłowo ustalił Sąd Okręgowy - że pismem z dnia 4 sierpnia 2016 r. wypowiedziano powodowi umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2016 r. a powód nie przyjął zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy na stanowisku głównego specjalisty w Biurze Zakupów - Zespół Przetargów z kategorią zaszeregowania 15, miesięczną stawką płacy zasadniczej 3.540 zł wraz z premiami regulaminowymi, uznaniowymi, kartą górnika i innymi świadczeniami dodatkowymi wynikającymi z regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Biurze Zarządu J. S.A. Nie ulega wątpliwości, że przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia była zmiana struktury organizacyjnej i schematu organizacyjnego Biura Zarządu J. S.A., które spowodowały zniesienie stanowiska "pełnomocnika zarządu do spraw handlu" i wynikała z tego konieczność odwołania udzielonego pełnomocnictwa. Sąd Apelacyjny, dokonując prawnej oceny odmowy przyjęcia przez powoda zaproponowanego stanowiska, miał na uwadze, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zaoferowanych przez pozwanego w wypowiedzeniu zmieniającym, która doprowadziła do rozwiązania stosunku pracy z upływem dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 3 zdanie pierwsze k.p.) nie mieści się w zamkniętym katalogu "pakietowym" okoliczności wyłączających prawo do otrzymania odszkodowania objętego treścią § 3 pkt 3 porozumienia z dnia 5 maja 2011 r.

Powód nie uzyskałby prawa do odszkodowania tylko w razie wyraźnego postanowienia, że świadczenie takie nie przysługuje pracownikom, którzy bez usprawiedliwionych przyczyn odmówią przyjęcia warunków pracy lub płacy zaproponowanych mu przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym. W rozpoznawanej sprawie powód nie dokonał bezzasadnej lub nieusprawiedliwionej

odmowy przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy zawartych w wypowiedzeniu zmieniającym. Sąd drugiej instancji powołał się na prezentowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, zgodnie z którym pracodawca w ramach gwarancji trwałości zatrudnienia i nierozwiązywania stosunku pracy w uzgodnionym okresie, nie zawsze może zapewnić (zagwarantować) niezmiennalność dotychczasowych warunków zatrudnienia, ale takie rozumienie gwarancji zatrudnienia, dopuszczające możliwość dokonywania pracownikom wypowiedzeń zmieniających, powinno być jednoznacznie ustanowione w porozumieniu "pakietowym" lub możliwe do uzyskania w drodze niebudzącej wątpliwości wykładni postanowień konkretnego zbiorowego porozumienia prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 178/09, LEX 736727). W rozpoznawanej sprawie takich zastrzeżeń nie zawarto w Porozumieniu zbiorowym z dnia 5 maja 2011 r. za czym przemawia jednoznaczne, stanowcze i niebudzące wątpliwości interpretacyjnych postanowienie § 1 ust. 1 w związku z § 3 ust. 2 Porozumienia zbiorowego z dnia 5 maja 2011 r. W ocenie Sądu drugiej instancji, nie ulega wątpliwości, że wobec powoda nie zachodzi żaden z przypadków stypizowanych w katalogu zamkniętym, w § 3 Porozumienia z 5 maja 2011 r. Niewątpliwe przyjęcie przez powoda zaproponowanych mu przez pozwanego nowych warunków pracy i płacy w porozumieniu zmieniającym z 4 lipca 2016 r. byłoby niekorzystne w stosunku do warunków pracy, jakie uprzednio wynikały z zatrudnienia na stanowisku pełnomocnika zarządu do spraw handlu w Biurze Zarządu J. S.A.

Sąd Apelacyjny odmiennie od oceny prawnej dokonanej przez Sąd Okręgowy uznał, że nowe warunki wynagrodzenia stanowią rażące obniżenie jego wysokości przez obniżenie kwoty zaszeregowania z 12.810 zł do stawki płacy zasadniczej 3.540 zł miesięcznie a powód mógł odmówić pracy na nowo zaproponowanym mu stanowisku głównego specjalisty w Biurze Zakupów-Zespołu Przetargów. Nie ma racji Sąd Okręgowy, że powód bez uzasadnionych powodów odmówił przyjęcia pracy na stanowisku głównego specjalisty do spraw handlu. Odmowę przyjęcia nowych warunków pracy i płacy należy ocenić jako uzasadnioną, gdyż nowe stanowisko pracy zaproponowane powodowi nie odpowiadało dotychczasowemu doświadczeniu zawodowemu powoda oraz było dla niego poniżające biorąc pod uwagę przebieg zatrudnienia u pozwanego. Nadto przy

ocenie odmowy przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy i płacy Sąd Okręgowy nieprawidłowo ocenił, że pozwana przeniosła "dział handlu" ze spółki zależnej – P. S.A. do J. S.A. natomiast powód nie otrzymał propozycji pracy w dotychczasowym dziale. Umknęło uwadze Sądowi pierwszej instancji, że pismem z dnia 7 października 2016 r. pozwany zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 12 października do 30 listopada 2016 r. oraz wezwał go do wykorzystania 3 dni zwolnienia na poszukiwanie pracy zgodnie z art. 37 k.p. Tym samym należało uznać, że rzeczywistą wolą pozwanego po złożeniu przez powoda oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, był zamiar "pozbycia się" powoda jako pracownika przez zaoferowanie mu nowych warunków pracy i płacy, które nie mogły być przez powoda uznane za atrakcyjne w strukturze organizacyjnej pozwanego. Powód mógł pozostawać w usprawiedliwionym przekonaniu, że wskutek otrzymania powyższego pisma z dnia 7 października 2016 r. stał się w oczach pozwanego osobą nieprzydatną dla pracodawcy i nie mógł oczekiwać na dalsze propozycje lepszych warunków pracy i płacy.

Sąd Apelacyjny - odmiennie od oceny prawnej dokonanej przez Sąd Okręgowy - uznał, że nowe propozycje pracy złożone powodowi dnia 4 listopada 2016 r. i dnia 5 czerwca 2017 r. nie były propozycjami w rozumieniu art. 42 § 3 k.p. i należy je potraktować jako odrębne, które nie mogły konwalidować skutków wypowiedzenia zmieniającego. Z tych względów Sąd Apelacyjny uznał, że z zaproponowanych powodowi nowych warunków pracy i płacy z dnia 6 sierpnia 2016 r. wynika, iż rzeczywistą wolą pozwanego jako pracodawcy nie było kontynuowanie z nim stosunku pracy na innym stanowisku, lecz definitywne zakończenie zatrudnienia. Zaproponowane powodowi stanowisko istotnie odbiegało od wynagrodzenia, jakie otrzymywał na dotychczasowym stanowisku a odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy nie stanowi - jak wadliwe przyjął Sąd Okręgowy - współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu drugiej instancji, skorzystanie przez powoda z uprawnień pracowniczych wynikających z Porozumienia zbiorowego z dnia 5 maja 2011 r. zawartego w trybie art. 9 § 1 k.p. pomiędzy Zarządem J. S.A. a organizacjami Związków Zawodowych działających w J. S.A. nie stanowi naruszenia zasad współżycia społecznego, skoro powód sam

nie miał wpływu na treść uregulowań z których wywodzi skutek prawny. Nadto nie można uznać za niepodlegające ochronie nadużycie prawa skorzystania przez powoda z zagwarantowanego przepisami prawa pracy (art. 42 k.p.) prawa odmowy przyjęcie nowych warunków zatrudnienia zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym. Z tych względów Sąd Apelacyjny uznał, że wskutek odmowy przyjęcia przez powoda zaproponowanych mu 6 sierpnia 2016 r. warunków pracy i płacy doszło z mocy prawa do ustania (rozwiązania) dotychczasowej umowy o pracę na podstawie art. 42 § 3 k.p., a powodowi należne jest odszkodowanie, o którym mowa w § 3 ust. 2 Porozumienia zbiorowego z 5 maja 2011 r.

W skardze kasacyjnej pozwana spółka zaskarżyła wyrok Sądu Apelacyjnego w pkt 1 w zakresie, w jakim zmienił wyrok Sądu Okręgowego, uwzględniając powództwo w całości oraz zasądził od J. na rzecz powoda kwotę 423.765,10 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz w pkt 3. i 4. w zakresie, w jakim Sąd Apelacyjny po raz pierwszy orzekł o kosztach postępowania. Skarżąca podniosła zarzut naruszenia: 1) art. 387 § 2¹ oraz art. 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c., przez "podzielenie w całości i przyjęcie za swoje ustalenia faktyczne dokonane w niniejszej sprawie przez Sąd Okręgowy i uczynienie ich swoimi bez potrzeby dokonania zmian w powyższym zakresie", a następnie zastosowanie przepisów prawa materialnego do stanu faktycznego, który nie został ustalony przez Sąd Okręgowy w zakresie istotnym dla odpowiedzialności "co do zasady"; 2) art. 378 w związku z art. 387 § 2¹ k.p.c. oraz art. 328 § 2 i art. 391 § 1 k.p.c., a także art. 229 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez: a) zaniechanie dokonania ustaleń faktycznych w zakresie niezbędnym dla oceny wysokości żądania powoda, a w konsekwencji zaniechanie dokonania oceny prawnej wysokości żądanej przez powoda kwoty odszkodowania z punktu widzenia art. 8 k.p. oraz zasad konstytucyjnych, pomimo obiektywnie wysokiej kwoty żądanego odszkodowania; b) brak wyjaśnienia, jakie znaczenie prawne Sąd Apelacyjny nadał oświadczeniu pełnomocnika strony pozwanej w "wersji" objętej skróconym protokołem rozprawy apelacyjnej z dnia 13 czerwca 2019 r., który nie odzwierciedla rzeczywistej wypowiedzi pełnomocnika strony pozwanej; 3) § 1 oraz § 3 ust. 1 2 i 3 Porozumienia zbiorowego zawartego w dniu 5 maja 2011 r. w związku z art. 9 § 1

k.p., przez błędną wykładnię, wynikającą z zastosowania niedopuszczalnej "wykładni autentycznej" oraz z zaniechania dokonania wykładni operatywnej z uwzględnieniem wszystkich jej reguł/metod, a w szczególności z uwzględnieniem celu, woli i zamiaru stron, które zawarły Porozumienie, a w konsekwencji brak zastosowania odpowiednio zasad przewidzianych w art. 65 § 1 i 2 k.c., mimo że "gwarancja zatrudnienia" nie została zdefiniowana w Porozumieniu, a zatem - dokonując wykładni tego pojęcia - konieczne było odniesienie się do celu Porozumienia, z uwzględnieniem, że Porozumienie było pisane w szczególnych okolicznościach; a także przez błędną wykładnię pojęcia "gwarancji zatrudnienia" (z niedotrzymaniem, której powiązany został obowiązek zapłaty odszkodowania) i uznanie, że złożenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego stanowiło naruszenie "gwarancji zatrudnienia", z uwagi na skutek, jaki wywołała odmowa przyjęcia zmienionych warunków przez powoda, co skutkowało powstaniem obowiązku wypłaty odszkodowania na podstawie § 3 ust. 2 Porozumienia; 4) art. 2, 20, 22 oraz 31 ust. 3 w związku z art. 8 ust. 2 Konstytucji w związku z § 3 ust. 1, 2 i 3 Porozumienia, przez niezastosowanie przepisów o randze Konstytucyjnej, podczas gdy ich zastosowanie i prawidłowa wykładnia powinny prowadzić do wniosku, że postanowienia § 3 ust. 1 i 2 Porozumienia są nieważne w części, w jakiej przyznają pracownikom gwarancję zatrudnienia wykraczającą poza zwyczajowo przyjęty zakres gwarancji przyznawanych pracownikom; 5) art. 2, 22 oraz 31 ust. 3 w związku z art. 8 ust. 2 Konstytucji RP w związku z art. 8 k.p. w związku z § 1 pkt 1, § 3 ust. 1, 2 i 3 Porozumienia oraz w związku z art. 42 k.p., przez błędną wykładnię postanowień Porozumienia i przepisów Kodeksu pracy oraz niezastosowanie przepisów Konstytucji RP i w konsekwencji błędne przyjęcie, że wręczenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego naruszyło "gwarancję zatrudnienia", wobec odmowy przyjęcia nowych warunków, co skutkowało powstaniem roszczenia o zapłatę odszkodowania w rażąco wygórowanej wysokości; 6) art. 45 ust. 1 w związku z art. 2 w związku z art. 8 ust. 2 Konstytucji RP w związku z art. 8 k.p., przez wybiórcze zastosowanie art. 8 k.p. wyłącznie do oceny "skorzystania przez powoda z uprawnień pracowniczych wynikających z Porozumienia" oraz pominięcie przepisów konstytucyjnych, a także art. 362 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie, podczas gdy obowiązkiem Sądu

Apelacyjnego była ocena wysokości dochodzonego przez powoda odszkodowania z uwzględnieniem wszystkich mierników właściwych dla oceny obiektywnie wysokiej kwoty zryczałtowanego odszkodowania wynikającego z umowy społecznej, a w konsekwencji ocena, czy żądana i zasądzona na rzecz powoda kwota odszkodowania nie jest rażąco wygórowana.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący podniósł w szczególności, że obowiązkiem Sądu Apelacyjnego było poczynienie stosowanych ustaleń faktycznych i dokonanie oceny wysokości zgłoszonego przez powoda roszczenia, przez pryzmat art. 8 k.p. W ocenie pozwanej, Sąd drugiej instancji dokonał błędnej wykładni relewantnych postanowień Porozumienia, a w konsekwencji błędnie przyjął, że złożenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego stanowiło naruszenie "gwarancji zatrudnienia", gdyż wobec odmowy przyjęcia przez powoda zmienionych warunków nastąpił skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę. Konsekwencją było uznanie, że powodowi przysługuje odszkodowanie na podstawie § 3 ust. 2 Porozumienia.

Mając na uwadze powyższe skarżący wniósł o uchylenie wyroku w części objętej skargą kasacyjną i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powoda w całości i zasądzenie od niego na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku w części objętej skargą kasacyjną i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w (...) oraz pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania wywołanego wniesieniem skargi kasacyjnej według norm prawem przepisanych, a także o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania; oddalenie skargi kasacyjnej, w przypadku przyjęcia jej do rozpoznania, a także o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego, wedle norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy poczynić wstępną uwagę, że porozumienia - pakt (pakiet) socjalne różnią się między sobą przedmiotowym i podmiotowym zakresem regulacji, a także co do układu podmiotów, które je zawierają. Różnorodność tego typu porozumień może uzasadniać częściową rozbieżność poglądów (orzecznictwa i doktryny) co do ich charakteru i skutków. A ta różnorodność w zasadzie usprawiedliwia ostrożność polskiego prawodawcy w próbie jednolitego uregulowania ich prawnego charakteru. Dlatego, jak podkreśla Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 (OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38), wymagana jest wstrzeźliwość przy formułowaniu bardzo ogólnych poglądów odnoszących się do wszystkich paktów socjalnych. Różnorodność ta jest argumentem, aby rozważania odnieść do konkretnego paktu socjalnego, który został zawarty w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy. Jest to także uzasadnione koniecznością wzięcia pod uwagę konstytucyjnie gwarantowanych wolności związkowych oraz funkcjonalnie z nimi związanym prawem partnerów społecznych do rokowań i zawierania porozumień zbiorowych (zob. art. 20 oraz art. 59 ust. 1 i 2 Konstytucji RP). Odnosnie do art. 59 ust. 2 Konstytucji RP wskazuje się, że niewątpliwie podmiotem zobowiązanym do poszanowania i respektowania prawa do rokowań i zawierania porozumień zbiorowych są przede wszystkim organy władzy publicznej, które powinny stwarzać warunki efektywnej realizacji tych form dialogu społecznego. Zdefiniowanie przez Sąd Najwyższy pojęcia "gwarancji zatrudnienia", czy "niedotrzymania gwarancji zatrudnienia" w odniesieniu do Porozumienia i innych porozumień zbiorowych/pakietów społecznych czy gwarancyjnych umów społecznych, w których pojęcie to nie zostało zdefiniowane przez strony, prowadziłoby do ograniczenia przez organy władzy publicznej dialogu społecznego, prawa partnerów społecznych do rokowań i zawierania porozumień zbiorowych, co budzi wątpliwości z perspektywy art. 59 ust. 4 Konstytucji RP.

W tym kontekście należy zwrócić szczególną uwagę na stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 25 lutego 2009 r., II PK 178/08 (LEX nr 736727), zgodnie, z którym pracodawca w ramach gwarancji trwałości zatrudnienia i nierozwiązywania stosunków pracy w uzgodnionym okresie nie zawsze może zapewnić (zagwarantować) niezmiennalność dotychczasowych warunków

zatrudnienia, ale takie rozumienie gwarancji zatrudnienia, dopuszczających możliwość dokonywania wypowiedzi zmieniających pracownikom, powinno być jednoznacznie ustanowione w porozumieniu "pakietowym" lub możliwe do uzyskania w drodze niebudzącej wątpliwości wykładni postanowień konkretnego zbiorowego porozumienia prawa pracy.

Dla zdefiniowania wskazanych pojęć konieczne jest zatem odniesienie się bezpośrednio do postanowień Porozumienia zbiorowego zawartego w dniu 5 maja 2011 r. pomiędzy Zarządem J. S.A. a Organizacjami Związków Zawodowych działających w J. S.A. Zgodnie z jego § 1 ust. 1 strony Porozumienia przyjęły, że "dotychczasowe warunki umów o pracę pracowników zakładu J. S.A. nie ulegają zmianom i nie będą podlegać wypowiedzeniem do czasu zarejestrowania i wdrożenia w życie jednolitego ZUZP dla Pracowników J. S.A.". W § 3 ust. 1 określono okres gwarancji zatrudnienia dla wszystkich pracowników J. S.A., podkreślając, że gwarancje te są bezwzględnymi gwarancjami zatrudnienia, a w § 3 ust. 2 wskazano, że w przypadku niedotrzymania przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia pracodawca jest zobowiązany do wypłaty określonego tam odszkodowania. Stosownie do § 3 ust. 3 gwarancja zatrudnienia oraz odszkodowanie nie przysługuje w przypadkach enumeratywnie tam wymienionych, to jest rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pracownika, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p., rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p. za wyjątkiem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskutek niezdolności pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 k.p., wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z tytułu niezdolności do pracy orzeczonej przez dowolnego lekarza medycyny pracy, odejścia na emeryturę lub rentę.

Warto szczególnie zwrócić uwagę, że § 1 ust. 1 Porozumienia z dnia 5 maja 2011 r. wprost wskazuje na obowiązek pracodawcy niezmienniania "dotychczasowych" warunków umów o pracę. Z powyższego wynika wyraźnie, że gwarancją tą objęte są warunki zatrudnienia obowiązujące w chwili zawarcia Porozumienia (czyli w dniu 5 maja 2011 r.). W rozpoznawanym przypadku dotyczy

to stanowiska i wynagrodzenia jakie powód otrzymywał w dniu podpisania rzeczonoego Porozumienia. Gwarancja nie obejmowała zatem kolejnych awansów i podwyżek wynagrodzenia, jakie miały miejsce po dacie zawarcia Porozumienia. Powód otrzymał takie awanse stanowiskowe i płacowe (co najmniej dwukrotnie). Innymi słowy dopuszczalna była (nie była objęta gwarancją niezmienności) taka zmiana warunków pracy i płacy, które nie były dla powoda mniej korzystne niż warunki obowiązujące w dniu zawarcia Porozumienia (5 maja 2011 r.).

W § 3 Porozumienia odmiennie i odrębnie uregulowano kwestię okresu obowiązywania gwarancji zatrudnienia oraz odszkodowania należnego w przypadku ich niedotrzymania. Wskazuje to na różne potraktowanie gwarancji zatrudnienia i gwarancji utrzymania dotychczasowych warunków umowy o pracę. Obowiązek wypłacenia pracownikowi odszkodowania przewidziany w § 3 ust. 2 Porozumienia powstaje zatem tylko w sytuacji, gdy pracodawca nie może lub nie chce dalej zatrudniać pracownika, czyli nie dotrzymuje gwarancji zatrudnienia. Inaczej jest natomiast, gdy pracodawca dokonuje wypowiedzenia warunków umowy o pracę, a jego zamiarem jest dalsze zatrudnianie pracownika, tyle że na zmienionych warunkach. Biorąc pod uwagę, że wypowiedzenie zmieniające z natury rzeczy zmierza do kontynuacji zatrudnienia, stwierdzenie, że tego rodzaju wypowiedzenie narusza gwarancje zatrudnienia, musiałoby mieć oparcie w sformułowaniach Porozumienia wskazujących jasno, że taka była wola jego stron. Takiego wskazania jednak w Porozumieniu brak. Wręcz przeciwnie w § 4 Porozumienia znajduje się zobowiązanie stron do wzajemnej współpracy celem zachowania aktualnych miejsc pracy i dążenia do rozwoju zakładu.

Jeżeli więc spojrzeć na czynności pozwanego pracodawcy z punktu widzenia gwarancji zatrudnienia, to należałoby uznać, że w odniesieniu do powoda zostały one dotrzymane. Zaproponowano bowiem nowe warunki pracy i płacy, a do ustania stosunku pracy doszło wskutek ich nieprzyjęcia przez powoda. Nie można przy tym nadmiernej wagi przypisywać temu, że początkowo pracodawca oferował powodowi mocno niekorzystne warunki płacowe. Owszem, w świetle zasad dokonywania wypowiedzenia zmieniającego ta oferta (zaproponowana w wypowiedzeniu) ma podstawowe znaczenie dla podjęcia przez pracownika decyzji o odmowie ich przyjęcia (do upływu połowy okresu wypowiedzenia), ale dopóki nie

upływie cały okres wypowiedzenia i nie dojdzie do rozwiązania umowy o pracę, dopóty strony mogą uzgodnić (zawrzeć porozumienie) o kontynuowaniu zatrudnienia na wspólnie ustalonych, nowych warunkach.

Argumentacja powyższa ma wzmocnienie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym wskazuje się na możliwość dokonywania niezbędnych (uzasadnionych w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.) zmian warunków pracy i płacy pracowników jako jednej z istotnych przesłanek dotrzymania gwarancji zatrudnienia polegających na utrzymaniu miejsc pracy pracowników. Sąd Najwyższy podnosi, że trudno byłoby sobie wyobrazić możliwość prawidłowego, gwarantującego utrzymanie poziomu zatrudnienia, funkcjonowanie przedsiębiorstwa, którego kierownictwo jest pozbawione nie tylko możliwości normalnego rozwiązywania umów o pracę, lecz także zmian warunków pracy pracowników. Rozwiązanie umowy o pracę wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków zatrudnienia zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym może być więc uznane za niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia z pakietu socjalnego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04, OSNP 2005 nr 10, poz. 142; OSP 2006 nr 2, poz. 23, z glosą J. Wrątnego oraz z dnia 17 października 2006 r., II PK 35/06, LEX nr 950619). Jest tak jednakże tylko wówczas, gdy z okoliczności sprawy (w szczególności z zaproponowanych pracownikowi nowych warunków pracy lub płacy), wynika, że rzeczywistą wolą pracodawcy nie jest kontynuowanie stosunku pracy, lecz jego definitywne zakończenie (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 września 2008 r., II PK 40/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 42; z dnia 5 sierpnia 2009 r., II PK 39/09, LEX nr 564786 oraz z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 158/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 170). Złożenie przez pracodawcę powodowi wypowiedzenia zmieniającego mogło być więc uznane za niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia z § 1 Porozumienia, gdy z zaproponowanych do końca okresu wypowiedzenia nowych warunków pracy lub płacy, odnoszonych do warunków zatrudnienia powoda obowiązujących w chwili zawarcia Porozumienia w 2011 r., wynikałoby, że rzeczywistą wolą pracodawcy nie była kontynuacja stosunku pracy, lecz jego definitywne rozwiązanie. W tym aspekcie Sąd drugiej instancji nadmierne znaczenie przypisał zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia, gdyż nastąpiło to

dopiero po definitywnej odmowie kontynuowania zatrudnienia na nowych warunkach (także tych proponowanych już po dokonaniu wypowiedzenia). W tym aspekcie uzasadniony okazał się kasacyjny zarzut naruszenia § 1 oraz § 3 ust. 1 2 i 3 Porozumienia zbiorowego z dnia 5 maja 2011 r. w związku z art. 9 § 1 k.p. oraz w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c.

Nawet w przypadku przyjęcia zapatrywania, że pozwana wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę w sposób, który może być uznany za niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia z Porozumienia zbiorowego, Sąd drugiej instancji powinien ocenić i mógł dokonać "miarkowania" wysokości odszkodowania, będącego świadczeniem szczególnym i stanowiącym rekompensatę za spowodowaną przez pracodawcę utratę miejsca pracy. Należy podkreślić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego uznaje się, iż żądanie zasądzenia odprawy (odszkodowania) w związku z niezachowaniem gwarantowanego okresu zatrudnienia określonego w porozumieniu zbiorowym (na przykład opartym na art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych) może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.), z uwagi na jego rażąco nieadekwatną wysokość w stosunku do szkody poniesionej przez pracownika. Uzasadniając ten pogląd Sąd Najwyższy argumentuje, że dodatkowe świadczenia pieniężne związane z utratą zatrudnienia pełnią funkcję kompensacyjną, a zatem wysokość odszkodowania powinna być adekwatna do rozmiarów szkody, jaką pracownik poniósł wskutek naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia. W każdym razie wysokość odszkodowania nie może stanowić swobodnego źródła dodatkowych dochodów pracownika, a w szczególności nie może stanowić "zachęty do tego, by nie opłacało mu się poszukiwanie pracy" (wyrok z dnia z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016; patrz też orzecznictwo i literatura przywołana w uzasadnieniu tego wyroku; z późniejszych opracowań por.: T. Flemming-Kulesza: Czy w Polsce możemy mówić o prawie precedensowym? [w:] Precedens w polskim systemie prawa, pod red. A. Śledzińskiej-Simon i M. Wyrzykowskiego, Warszawa 2010, s. 15; K. Łapiński: Godziwe wynagrodzenie za pracę, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 12, s. 633; J. Wratny: Prawo do wynagrodzenia za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości, Annales

UMCS Sectio G 2015 nr 2, s. 297; J. Gołaś: Górne granice wynagrodzenia za pracę, PiZS 2016 nr 4, s. 10; K. Ślebzak: Kontrola przez ZUS ważności umów o pracę stanowiących tytuł do ubezpieczenia społecznego - wybrane zagadnienia, PiZS 2017 nr 2, s. 29; J. Wratny: Prawo do wynagrodzenia za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości, PiZS 2017 nr 3, s. 2; M. Budny: Problematyka godziwego wynagrodzenia i jego ustalania w świetle literatury i orzecznictwa, PiZS 2019 nr 6, s. 23; M. Gajda: Wpływ zasad współżycia społecznego na ustalenie wysokości wynagrodzenia pracowniczego [w:] Problemy Nauk Prawnych, Tom 13, pod red. K. Pujer, Wrocław 2019, s. 63; B. Cudowski: Kontrowersje w sprawie zasad ustalania wynagrodzenia za pracę - wybrane zagadnienia, PiZS 2020 nr 7, s. 10; por. też późniejsze wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470 oraz z dnia 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001). Usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej stanowi więc zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 2 Konstytucji RP.

Jak wynika ze stanu faktycznego ustalonego w sprawie, nowe warunki płacy i płacy zaproponowane przez pracodawcę nie spotkały się z akceptacją ze strony powoda, ponieważ zarówno stanowisko, jak i zarobki znacząco różniły od tych jakie ostatnio otrzymywał (Sąd Apelacyjny dokładnie nie wyjaśnił dlaczego zaoferowane warunki były dla powoda aż "poniżające", biorąc pod uwagę przebieg zatrudnienia u pozwanego). Nie należy jednakże tracić z pola widzenia, że na skutek wypłaty odszkodowania otrzymałby on kwotę 423.765,10 zł, która pozwoliłaby mu na niepodejmowanie zatrudnienia przez bardzo długi okres. A zatem przyjęcie propozycji zatrudnienia na warunkach przedstawionych przez pozwaną nie było dla powoda opłacalne. Jest to też dodatkowym argumentem za odstąpieniem od poglądu wyrażanego przez Sąd Apelacyjny co do tego, że odmowa przyjęcia warunków pracy i płacy nie stanowi ze strony powoda współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy.

W oparciu o powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

