



Sygn. akt I PSKP 70/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa P. Z.
przeciwko Świętokrzyskiemu Urzędowi Wojewódzkiemu w Kielcach
o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 października 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach
z dnia 19 lutego 2020 r., sygn. akt V Pa 128/19,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Kielcach do ponownego rozpoznania i
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Kielcach, wyrokiem z 19 lipca 2019 r., oddalił powództwo P. Z. przeciwko Świętokrzyskiemu Urzędowi Wojewódzkiemu w Kielcach o zapłatę kwoty 14.154 zł tytułem odprawy pieniężnej.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód P. Z. w okresie od 6 marca 2006 r. do 31 grudnia 2017 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Świętokrzyskiego w Kielcach jako podinspektor, starszy specjalista, inspektor, a ostatnio jako główny specjalista z wynagrodzeniem zasadniczym 3.800 zł, dodatkiem funkcyjnym 500 zł i dodatkiem stażowym 418 zł. Powód ma wykształcenie wyższe, ukończony kierunek studiów zarządzanie i marketing, ponadto umiejętność obsługi komputera i znajomość języka angielskiego. Z uwagi na wejście w życie ustawy z dnia 7 lipca 2017 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z systemami wsparcia rodzin (Dz.U. z 2017 r., poz. 1428) na podstawie art. 25 ust. 1 i 3 tej ustawy powód – jako pracownik samorządowy wykonujący zadania z zakresu świadczeń rodzinnych realizowanych w związku z koordynacją systemów zabezpieczeń społecznych – z dniem 1 stycznia 2018 r. stał się pracownikiem służby cywilnej w pozwanym Świętokrzyskim Urzędzie Wojewódzkim w Kielcach. W dniu 4 stycznia 2018 r. dyrektor generalny pozwanego Urzędu Wojewódzkiego zawiadomił powoda na piśmie o zmianach, jakie nastąpiły w zakresie jego stosunku pracy, i jednocześnie przedstawił mu propozycję porozumienia zmieniającego dotychczasowe warunki płacy i pracy, które zostały dostosowane do przepisów ustawy o służbie cywilnej oraz zarządzenia Nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. z 2011 r. Nr 5, poz. 61 ze zm.) oraz zarządzenia dyrektora generalnego Świętokrzyskiego Urzędu Wojewódzkiego w Kielcach z dnia 8 sierpnia 2013 r. Nr 21/2013 w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania i motywowania pracowników pozwanego Urzędu.

W propozycji zawarcia porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę (pismo z dnia 4 stycznia 2018 r.) zaproponowano powodowi, że zostanie zatrudniony w Wydziale Polityki Społecznej i Zdrowia Świętokrzyskiego Urzędu Wojewódzkiego w Kielcach na podstawie umowy o pracę, na stanowisku inspektora wojewódzkiego, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.600,89 zł brutto i dodatkiem stażowym za wieloletnią służbę cywilną. Powód wyraził zgodę za zaproponowane mu warunki.

Sąd Rejonowy ustalił i porównał zakresy czynności powoda w Urzędzie Marszałkowskim oraz na nowym stanowisku w Urzędzie Wojewódzkim. Sąd ocenił, że wynagrodzenie zasadnicze powoda uległo znacznemu zmniejszeniu z kwoty 3.800 zł brutto, jaką otrzymywał w Urzędzie Marszałkowskim, do kwoty 2.600 zł brutto, jaką uzyskał w pozwanym Urzędzie Wojewódzkim, lecz jednocześnie zauważył, że zakres obowiązków wynikający z zakresu czynności powoda u pozwanego – w porównaniu z zakresem obowiązków w Urzędzie Marszałkowskim – uległ zmniejszeniu. W pozwanym Urzędzie Wojewódzkim powód nie był już zobowiązany do dokonywania bieżących tłumaczeń z języka angielskiego na język polski i z języka polskiego na język angielski w ramach realizacji bieżącego zadania. Nie był również zobowiązany do udziału w pracach zespołu opiniującego podania świadczeniobiorców o umorzenie kwoty nienależnie pobranych świadczeń rodzinnych oraz świadczenia wychowawczego łącznie z odsetkami w całości lub w części, o odroczenie terminu płatności albo o rozłożenie na raty, do sporządzania dokumentów na posiedzenia tego zespołu opiniującego, do uznawania świadczeń rodzinnych i świadczenia wychowawczego za nienależnie pobrane i dochodzenia zwrotu nienależnie pobranych świadczeń, do doskonalenia procedur, w tym opiniowania aktów prawnych, bieżącej analizy niestandardowych spraw świadczeniobiorców i przedstawiania propozycji rozwiązań bezpośrednim przełożonym, do zastępowania nieobecnych pracowników oddziału, nie był też odpowiedzialny za sprzęt komputerowy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powód w dniu 4 stycznia 2018 r. przyjął zaproponowane mu nowe (zmienione) warunki pracy i płacy. Były one dostosowane do wykształcenia powoda, jego umiejętności i doświadczenia zawodowego. Wynagrodzenie było odpowiednie do zaproponowanego stanowiska z uwagi na zmniejszony zakres czynności w stosunku do poprzedniego stanowiska w Urzędzie Marszałkowskim i konieczność dostosowania warunków pracy i płacy powoda do warunków innych pracowników zatrudnionych w służbie cywilnej w Urzędzie Wojewódzkim oraz były obiektywnie możliwe do przyjęcia przez powoda. Warunki pracy i płacy zostały ustalone na podstawie wspomnianych przepisów również pozostałym pracownikom samorządowym, którzy tak jak powód z dniem 1 stycznia

2018 r. stali się pracownikami służby cywilnej po przejściu z Urzędu Marszałkowskiego do Urzędu Wojewódzkiego.

W dniu 27 lutego 2018 r. powód złożył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 23¹ § 4 k.p., wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy poważną zmianę warunków zatrudnienia na jego niekorzyść, a mianowicie znaczne obniżenie wynagrodzenia zasadniczego. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 6 marca 2018 r. Pismem z dnia 21 marca 2018 r. powód zwrócił się do pozwanego o wypłatę odprawy na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, podnosząc, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. Pozwany nie wyraził zgody na wypłacenie powodowi odprawy, kwestionując istnienie przesłanek do zastosowania przepisów o odprawie z ustawy o zwolnieniach grupowych. Spośród przejętych pracowników Urzędu Marszałkowskiego tylko powód rozwiązał stosunek pracy w ten sposób.

W ocenie Sądu Rejonowego spór w sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy do rozwiązania stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, czy też nie, ponieważ powód twierdził, że przyczyną rozwiązania przez niego stosunku pracy była poważna zmiana warunków zatrudnienia na jego niekorzyść, to jest znaczne obniżenie wynagrodzenia zasadniczego, natomiast pozwany stał na stanowisku, że powód współprzyczynił się do ustania stosunku pracy, ponieważ zaproponowane mu warunki pracy i płacy wynikały z obowiązujących przepisów i były możliwe do przyjęcia, a nawet zostały przyjęte przez powoda (wyrażeniem na nie zgody w dniu 4 stycznia 2018 r.).

Sąd Rejonowy podniósł, że przyczyną porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia powoda i innych pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Marszałkowskim, którzy stali się pracownikami pozwanego Urzędu Wojewódzkiego, była treść art. 25 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 7 lipca 2017 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z systemami wsparcia rodzin. Zgodnie z tym przepisem pracownicy samorządowi wykonujący zadania z zakresu świadczeń rodzinnych realizowanych w związku z koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego, zatrudnieni w urzędach marszałkowskich lub wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych, z dniem 1 stycznia 2018 r. stali się

pracownikami służby cywilnej w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1559 ze zm.). Powodowi, podobnie jak innym siedemnastu pracownikom samorządowym przejętym przez Urząd Wojewódzki, zaproponowano nowe warunki pracy i płacy, ustalone na podstawie nowych przepisów. Konieczność dostosowania warunków pracy i płacy pracowników samorządowych do warunków pracy i płacy pracowników służby cywilnej miała priorytet nad indywidualnym interesem poszczególnych pracowników. Sąd Rejonowy podkreślił ponadto, że konieczność ujednolicenia tych warunków i zrównanie sytuacji przejętych pracowników z sytuacją pozostałych pracowników pozwanego Urzędu Wojewódzkiego, będących pracownikami służby cywilnej i wykonujących podobne zadania, wynikała także z zasady równego traktowania pracowników. Jak podkreślił w swoich zeznaniach dyrektor pozwanego Urzędu, powodowi zaproponowano warunki korzystniejsze, a mianowicie wyższe wynagrodzenie od pracowników dotychczas zatrudnionych u pozwanego na podobnych stanowiskach. Dodatkowo należało wziąć pod uwagę, że w dużej mierze zostały także zmniejszone obowiązki powoda w pozwanym Świętokrzyskim Urzędzie Wojewódzkim w Kielcach w stosunku do jego obowiązków w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Świętokrzyskiego w Kielcach i do tak zmniejszonych obowiązków zostało dostosowane wynagrodzenie, które było odpowiednie, gdyż wynikało z opisanych przepisów, na podstawie których było wartościowane stanowisko powoda w pozwanym Urzędzie. W tych okolicznościach przedstawione powodowi warunki płacy i pracy były obiektywnie możliwe do przyjęcia przez niego, nie były pozorne i nie zmierzały do rozwiązania z nim umowy o pracę przez pracodawcę.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, motyw rozwiązania umowy o pracę przez powoda stanowił współprzyczynę ustania stosunku pracy, co wyklucza możliwość uznania, że wyłączną przyczynę ustania stosunku pracy stanowiły przyczyny niedotyczące pracownika, a w związku z tym brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, zarzucając: 1) naruszenie przepisów postępowania, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c., które doprowadziło do błędnego przyjęcia, że przyczyny leżące po stronie pracodawcy

nie stanowiły wyłącznej przyczyny ustania stosunku pracy w sytuacji, gdy zaproponowane powodowi warunki pracy były równoznaczne z jego zawodową i płacową degradacją, gdyż zasadnicze miesięczne wynagrodzenie uległo obniżeniu z kwoty 3.800 zł brutto do kwoty 2.600 zł brutto (ówcześnie niewiele wyższej od minimalnego wynagrodzenia), a ponadto wiązało się z utratą dodatku funkcyjnego w wysokości 500 zł miesięcznie, podczas gdy ilość pracy do wykonania, mimo zmiany zakresu obowiązków, pozostała niezmienna; 2) naruszenie prawa materialnego, to jest art. 23¹ § 4 k.p. w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez błędną wykładnię i przyjęcie, że w sprawie nie istniały przesłanki do skorzystania przez powoda z instytucji rozwiązania stosunku pracy ze względu na poważną zmianę warunków pracy na niekorzyść pracownika, uprawniającej go do odprawy pieniężnej.

Sąd Okręgowy w Kielcach, wyrokiem z 19 lutego 2020 r., oddalił apelację powoda.

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że zaproponowane powodowi warunki pracy i płacy zostały ustalone przez pozwanego z uwzględnieniem powszechnie obowiązujących regulacji prawnych oraz opartych na tych regulacjach aktów wewnętrznych obowiązujących u pozwanego pracodawcy. Sąd drugiej instancji odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, z którego wynika, że rozwiązanie stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w takiej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie (wyroki Sądu Najwyższego: z 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240; z 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09, LEX nr 560731; z 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12, LEX nr 1409529).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo przeanalizował sytuację powoda związaną ze zmianą warunków pracy i płacy, odwołując się do całokształtu okoliczności, które doprowadziły do tej zmiany. Zmiana warunków

pracy i płacy związana z przejęciem zadań Urzędu Marszałkowskiego przez Urząd Wojewódzki miała szerszy kontekst, była związana ze zmianą zasad wynagradzania osób zatrudnionych z powodu przejścia z jednego systemu wynagradzania do drugiego, zaś regulacje dotyczące zasad wynagradzania pracowników wynikały z przepisów ustaw i rozporządzeń, ściśle regulujących sposób wynagradzania czy to pracowników samorządowych, czy to pracowników służby cywilnej w urzędzie państwowym. Nowy pracodawca musiał dostosować sposób wynagradzania powoda do zasad wynagradzania zatrudnianych przez siebie pracowników. Pozwany Świętokrzyski Urząd Wojewódzki w Kielcach nie mógł stosować do powoda nadal zasad wynagradzania pracowników samorządowych, ponieważ stosowne przepisy ustaw i rozporządzeń, szczegółowo omówione w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego, w tym zakresie mu na to nie pozwalały. Jak słusznie podnosił pozwany, nie była to kwestia swobodnego uznania pracodawcy, lecz konieczności stosowania odpowiednich przepisów płacowych, które go w tym zakresie ograniczały i zobowiązywały do dokonania zmiany warunków wynagradzania powoda.

Sąd Okręgowy argumentował, że pierwotna przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie dotyczyła powoda i była związana z tym, że powód z dniem 1 stycznia 2018 r., na podstawie ustawy z dnia 7 lipca 2017 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z systemami wsparcia rodzin, jako pracownik samorządowy wykonujący zadania z zakresu świadczeń rodzinnych realizowanych w związku z koordynacją systemów zabezpieczeń społecznych, stał się pracownikiem służby cywilnej w pozwanym Świętokrzyskim Urzędzie Wojewódzkim w Kielcach. Zatem z dniem 1 stycznia 2018 r. powód stał się pracownikiem pozwanego z mocy samego prawa, co wiązało się z koniecznością dostosowania jego dotychczasowych warunków pracy i płacy jako pracownika samorządowego do regulacji obowiązujących pracowników służby cywilnej w urzędzie państwowym. Wymuszało to wyznaczenie powodowi nowego stanowiska pracy, występującego w strukturze obecnego pracodawcy i uwzględniającego jego wewnętrzną organizację, a także nowego zakresu obowiązków oraz odpowiadającego mu wynagrodzenia. Ustalenie warunków pracy i płacy nie mogło być przy tym dowolne ani dyskryminujące. Zostało ono dokonane przez pracodawcę z należytą starannością,

na takich samych zasadach i w takim samym trybie jak w przypadku pozostałych pracowników pozwanego. Ponadto uwzględniało ono art. 85 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2018 r., poz. 1559), zgodnie z którym wynagrodzenie pracownika służby cywilnej składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla zajmowanego stanowiska pracy oraz dodatku za wieloletnią pracę w służbie cywilnej, natomiast dodatek funkcyjny został przewidziany wyłącznie dla osoby zajmującej wyższe stanowisko w służbie cywilnej. Nie można zatem uznać za zasadny zarzutu powoda, że zaproponowanie mu odmiennych niż dotychczas warunków pracy i płacy, obejmujących stanowisko, zakres obowiązków oraz stosowne do tego wynagrodzenie, pociągało za sobą poważne zmiany warunków pracy, a w szczególności warunków płacy na niekorzyść dla pracownika.

Powód na potrzeby wniesionego powództwa argumentował, że zaproponowane mu warunki przede wszystkim w zakresie określającym zasady wynagradzania nie były możliwe do zaakceptowania. W ocenie Sądu Okręgowego, nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, że powód najpierw w dniu 4 stycznia 2018 r. przyjął zaproponowane mu nowe warunki pracy i płacy, a następnie dopiero w dniu 27 lutego 2018 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 23¹ § 4 k.p., wskazując jako przyczynę rozwiązania poważną zmianę warunków zatrudnienia na jego niekorzyść, a mianowicie znaczne obniżenie wynagrodzenia zasadniczego.

Pozwany zaproponował powodowi jako inspektorowi wojewódzkiemu w Wydziale Polityki Społecznej i Zdrowia wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.600,89 zł. Zaproponowanie powodowi wyższego wynagrodzenia niż wynagrodzenie przewidziane dla pracowników zajmujących u pozwanego podobne stanowiska potwierdzają przedłożone przez stronę pozwaną do odpowiedzi na apelację ogłoszenia o naborze na stanowisko inspektora wojewódzkiego do spraw programów rządowych w Wydziale Polityki Społecznej i Zdrowia z dnia 12 lutego 2018 r. (proponowane wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.501,58 zł) oraz ogłoszenia o naborze na stanowisko inspektora wojewódzkiego do spraw organizowania kształcenia podyplomowego kadr medycznych w Wydziale Polityki Społecznej i Zdrowia z dnia 28 lutego 2018 r. (proponowane wynagrodzenie

zasadnicze w kwocie 2.351,67 zł). Zdaniem Sądu Okręgowego, obiektywnie należałoby oczekiwać, że powód, wiedząc, że jego wynagrodzenie ulegnie zmianie (zmniejszeniu), powinien mieć na uwadze, że jest to okoliczność nie do końca zależna od samego pracodawcy i obiektywnie można było oczekiwać, że takie warunki pracy jest w stanie zaakceptować. Powód powinien zdawać sobie sprawę, że nowy pracodawca nie może mu wypłacać dodatku funkcyjnego, który otrzymywał u poprzedniego pracodawcy.

W ustalonych okolicznościach, Sąd drugiej instancji stwierdził, że rozwiązanie przez powoda stosunku pracy z pozwanym nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących powoda jako pracownika, ponieważ zaproponowane przez pozwanego jako pracodawcę nowe warunki pracy i płacy były obiektywnie możliwe do przyjęcia oraz odpowiadały zakresowi przyznanych powodowi obowiązków. Przyjęcie nowych warunków pracy umożliwiłoby powodowi kontynuację zatrudnienia przy stosunkowo podobnych warunkach płacowych. Słusznie podnosi strona pozwana, że zmiana warunków pracy i płacy nie stanowiła dla powoda poważnej zmiany na jego niekorzyść, gdyż zaproponowane warunki były usprawiedliwione sytuacją pracodawcy, zaś wynagrodzenie, jakie powód miał otrzymywać, pozostawało porównywalne z wynagrodzeniem uzyskiwanym przez pracowników dotychczas zatrudnionych u pozwanego na podobnych stanowiskach.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę oparto na podstawach:

1) naruszenia prawa materialnego: a) art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.) w związku z art. 23¹ § 4 k.p., przez ich błędną wykładnię w realiach obecnej sprawy, polegającą na przyjęciu, że w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę i rozwiązania w tej sytuacji przez pracownika stosunku pracy za siedmiodniowym uprzedzeniem, wywołującego skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem, pracownik z powodu istotnej zmiany dotychczasowych warunków jego pracy i płacy, wprowadzonych z uwagi na czynniki organizacyjno-prawne i ekonomiczne, nie może nabyć prawa do odprawy pieniężnej z uwagi na to, że należałoby od niego

oczekiwać, iż (jak argumentował Sąd Okręgowy) „mając na względzie że jego wynagrodzenie ulegnie zmianie (zmniejszeniu), powinni mieć na uwadze, iż jest to okoliczność nie do końca zależna od samego pracodawcy i obiektywnie można by oczekiwać, że takie warunki pracy jest w stanie zaakceptować. Tym bardziej, że powinien sobie zdawać sprawę, że nowy pracodawca nie może mu wypłacać dodatku funkcyjnego, który otrzymywał u poprzedniego pracodawcy”, a zatem „zapropomowane przez pozwanego jako nowego pracodawcę warunki pracy i płacy były obiektywnie możliwe do przyjęcia i odpowiadały zakresowi obowiązków. Przyjęcie nowych warunków pracy umożliwiłoby powodowi kontynuację zatrudnienia przy stosunkowo podobnych warunkach płacowych”, co doprowadziło do uznania przez Sąd odwoławczy w ślad za Sądem pierwszej instancji, że „zmiana warunków pracy i płacy nie stanowiła dla powoda poważnej zmiany na jego niekorzyść, gdyż zapropomowane warunki pracy były usprawiedliwione sytuacją pracodawcy, zaś wynagrodzenie jakie powód miał otrzymać pozostawało porównywalne z wynagrodzeniem uzyskiwanym przez pracowników dotychczas zatrudnionych przez pozwanego na podobnych stanowiskach”, które to twierdzenia stanowiły podstawę do wyprowadzenia oczywiście nieprawidłowego wniosku, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie było zachowanie pracodawcy, ale również samego powoda, wobec czego należało uznać, że współprzyczynił się on do rozwiązania umowy o pracę, podczas gdy taka interpretacja stanu faktycznego sprawy nie spełnia kryteriów obiektywizmu, albowiem jest oczywiście jednostronna i nie uwzględnia w żaden sposób, powszechnie akceptowanego w orzecznictwie, nakazu uwzględnienia w takiej sytuacji również słusznego interesu pracownika. W konsekwencji doprowadziło to do nieuprawnionego przyjęcia, że rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 23¹ § 4 k.p. na skutek przedstawienia mu nowych warunków umowy o pracę, wynikających z wypowiedzenia zmieniającego, które stanowiły nie tylko jego degradację służbową przez zapropomowanie mu niższego stanowiska, lecz przede wszystkim degradację płacową z uwagi na rażące obniżenie przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego i pozbawienie go dodatku funkcyjnego, mogło stanowić współprzyczynę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy; b) art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z

pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz art. 23¹ § 4 k.p., przez ich niezastosowanie w stanie faktycznym ustalonym przez Sądy pierwszej i drugiej instancji, mimo istnienia przesłanki ustawowej do ich zastosowania, polegającej na wystąpieniu poważnej zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika, stanowiącej wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy, leżącą po stronie pracodawcy, z uwagi na zaproponowanie powodowi rażąco gorszych warunków umowy o pracę i dokonanie jego zawodowej i płacowej degradacji, a w szczególności w związku ze zmianą dotychczas zajmowanego przezeń stanowiska na niższe oraz istotnym obniżeniem jego wynagrodzenia zasadniczego z kwoty 3.800 zł brutto do kwoty 2.600,89 zł brutto oraz pozbawieniem go dodatku funkcyjnego w wysokości 500 zł w sytuacji, gdy w istocie nie uległa zmianie ilość pracy niezbędnej do wykonania na nowo zaproponowanym stanowisku, mimo zmiany opisu zakresu obowiązków;

2) naruszenia przepisów postępowania: a) art. 327¹ § 1 k.p.c. (uprzednio art. 328 § 2 k.p.c.) w związku z art. 391 § 1 k.p.c. wskutek pominięcia przy dokonywaniu przez Sąd drugiej instancji oceny, czy zaproponowane powodowi przez pozwanego jako nowego pracodawcę warunki pracy i płacy były obiektywnie możliwe do przyjęcia, istotnych w sprawie okoliczności, a w szczególności tego, że zaproponowano powodowi niższe stanowisko służbowe niż to, które zajmował dotychczas, oraz że jego wynagrodzenie uległo radykalnemu obniżeniu przez zmianę wysokości wynagrodzenia zasadniczego z kwoty 3.800 zł brutto do kwoty 2.600,89 zł brutto oraz pozbawienie go dodatku funkcyjnego w wysokości 500 zł, a ponadto niesprecyzowanie w treści „Porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę” zasad obliczania dodatku za wieloletnią służbę oraz nowego zakresu czynności i niewykazanie, dlaczego fakty te zostały w istocie pominięte przy dokonywaniu tejże oceny; b) art. 227 k.p.c., art. 232 zdanie drugie k.p.c. i art. 427 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 378 k.p.c. i 382 k.p.c. przez nieuwzględnienie w należyty sposób całego materiału dowodowego w tej sprawie, a w szczególności treści „Porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę”, oraz bezpodstawne zaniechanie uzupełnienia materiału dowodowego przez Sąd drugiej instancji w zakresie niezbędnym do ustalenia, czy w istocie zakres czynności, które miał u nowego pracodawcy wykonywać powód, uległ zmianie, czy został on jedynie

inaczej zredagowany, w jaki sposób nastąpiło dostosowanie nowych warunków pracy powoda do jego wykształcenia, umiejętności i doświadczenia zawodowego oraz czy faktycznie zmiana warunków pracy i płacy powoda była porównywalna ze zmianą w tym zakresie dotyczącą innych pracowników, którzy z dniem 1 stycznia 2018 r. stali się pracownikami służby cywilnej w pozwanym Świętokrzyskim Urzędzie Wojewódzkim w Kielcach, a to przez zażądanie od pozwanego przedstawienia niezbędnych do rozstrzygnięcia tych kwestii akt osobowych tychże pracowników, a także w zakresie rzeczywistego wystąpienia w pozwanym zakładzie pracy w roku 2018 ograniczeń budżetowych przez zażądanie przedstawienia przez pracodawcę dokumentów, z których wynikałoby, jaka była kwota dotacji celowej na rok 2018 na funkcjonowanie zespołu.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Kielcach w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi w innym składzie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty przez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona i tej przyczyny została uwzględniona. Dotyczy to w szczególności zarzutów naruszenia prawa materialnego.

1. Nie ulega wątpliwości, że w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 7 lipca 2017 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z systemami wsparcia rodzin

(Dz.U. z 2017 r., poz. 1428) doszło do przejścia części dotychczasowego zakładu pracy powoda (Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego w Kielcach) z mocy prawa na innego pracodawcę (Świętokrzyski Urząd Wojewódzki w Kielcach) w trybie art. 23¹ § 1 k.p. Poczynając od 1 stycznia 2018 r. pozwany Urząd Wojewódzki, który przejął od Urzędu Marszałkowskiego te zadania, które realizował powód jako pracownik, stał się z mocy prawa pracodawcą powoda.

Zgodnie z art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 7 lipca 2017 r., pracownicy samorządowi wykonujący zadania z zakresu świadczeń rodzinnych realizowanych w związku z koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego, zatrudnieni w urzędach marszałkowskich lub wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych, z dniem 1 stycznia 2018 r. stali się pracownikami służby cywilnej, w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, właściwych miejscowo urzędów wojewódzkich. Jednocześnie art. 25 ust. 3 tej ustawy stanowił, że dyrektor generalny urzędu wojewódzkiego, w terminie do dnia 5 stycznia 2018 r., ma obowiązek zawiadomić na piśmie pracownika, o którym mowa w ust. 1, o zmianach, jakie nastąpiły w zakresie jego stosunku pracy. Do takiego pracownika ma odpowiednie zastosowanie art. 23¹ § 4 k.p.

W tym kontekście normatywnym podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miała wykładnia art. 23¹ § 4 k.p., dlatego też od analizy tego przepisu należy rozpocząć dalsze rozważania.

Według art. 23¹ § 4 k.p. w terminie dwóch miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Powód skorzystał z możliwości, jaką stwarzał mu przytoczony przepis Kodeksu pracy, i przed upływem dwóch miesięcy od przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem. Należy przyjąć, że rozwiązanie przez powoda umowy o pracę w tym trybie spowodowało dla niego takie skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za

wypowiedzeniem. Jednym z tych skutków była możliwość ewentualnego skorzystania przez powoda z dalszych regulacji prawnych dotyczących rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę – w tym z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm., dalej także jako: ustawa o zwolnieniach grupowych). Ustawa ta przewiduje w art. 8 ust. 1, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna. Takiej odprawy – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia – domagał się powód w rozpoznawanej sprawie.

Odprawa, o jakiej stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługuje jednak pod pewnymi warunkami. Zgodnie z art. 10 ust. 1 tej ustawy, art. 8 stosuje się 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 lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Ustalenia faktyczne i oceny prawne, prowadzące do ewentualnego przyznania powodowi odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, wymagały zatem stwierdzenia przez sąd pracy, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn niedotyczących powoda jako pracownika oraz że przyczyny te stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie tej umowy.

W rozpoznawanej sprawie przyczyna rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 23¹ § 4 k.p. – ze skutkami, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem – została jednoznacznie określona w piśmie powoda z 27 lutego 2018 r. rozwiązującym umowę o pracę. Było nią poważna zmiana warunków zatrudnienia na jego niekorzyść, to jest znaczne obniżenie wynagrodzenia. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że jako główny specjalista w Urzędzie Marszałkowskim powód ostatnio otrzymywał wynagrodzenie, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze 3.800 zł, dodatek funkcyjny 500 zł i dodatek stażowy 418 zł. Łącznie wynagrodzenie powoda w Urzędzie Marszałkowskim wynosiło więc 4.718 zł brutto.

Po przejściu do pozwanego Urzędu Wojewódzkiego powód otrzymał propozycję wynagrodzenia, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze 2.600 zł oraz dodatek stażowy 286 zł (w propozycji nowych warunków pracy i płacy, którą powód otrzymał 4 stycznia 2018 r., nie określono jednoznacznie wysokości dodatku stażowego, jednak nie ulega wątpliwości, że powinien on wynosić 11% wynagrodzenia zasadniczego, bo taki dodatek powód otrzymywał u poprzedniego pracodawcy). U nowego pracodawcy powód nie miał już otrzymywać dodatku funkcyjnego. Łącznie wynagrodzenie powoda w Urzędzie Wojewódzkim wynosiło 2.886 zł brutto. Było o 1.832 zł niższe od wynagrodzenia sprzed przejścia do nowego pracodawcy. Inaczej rzecz ujmując, wynagrodzenie u nowego pracodawcy miało stanowić około 60% wynagrodzenia u dotychczasowego pracodawcy. Była to istotna zmiana na niekorzyść powoda, która wynikała z obniżenia wynagrodzenia zasadniczego (z 3.800 zł na 2.600 zł), obniżenia dodatku stażowego, będącego pochodną wynagrodzenia zasadniczego (z 418 zł na 286 zł) oraz pozbawienia powoda dodatku funkcyjnego.

W ocenie Sądu Najwyższego tak istotna zmiana wynagrodzenia na niekorzyść powoda jako pracownika nie tylko uzasadniała rozwiązanie przez niego umowy o pracę w trybie art. 23¹ § 4 k.p., lecz także może być oceniona jako przyczyna niedotycząca pracownika, która stanowiła wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie tej umowy w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Można zgodzić się z powodem, że nowe warunki przedstawione przez pozwanego Urząd Wojewódzki stanowiły nie tylko jego degradację służbową przez zaproponowanie mu niższego stanowiska, lecz przede wszystkim degradację płacową z uwagi na istotne obniżenie przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego i pozbawienie go dodatku funkcyjnego.

Można równocześnie zgodzić się z ustaleniami i argumentacją Sądów obu instancji, że propozycja porozumienia zmieniającego dotychczasowe warunki płacy i pracy, przedstawiona powodowi przez dyrektora generalnego Urzędu Wojewódzkiego 4 stycznia 2018 r., uwzględniała zarówno przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, przepisy rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych,

wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczególnych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz.U. z 2009 r. Nr 211, poz. 1630), jak i regulacje zarządzenia Nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. z 2011 r. Nr 5, poz. 61 ze zm.) oraz zarządzenia Nr 21/2013 dyrektora generalnego Świętokrzyskiego Urzędu Wojewódzkiego w Kielcach z dnia 8 sierpnia 2013 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania i motywowania pracowników pozwanego Urzędu. Pozwany Urząd Wojewódzki jako państwowa jednostka budżetowa nie mógł zaproponować powodowi innych warunków wynagradzania niż wynikające z obowiązujących przepisów. Nie wyklucza to jednak oceny, że przyczyna zmiany warunków zatrudnienia leżała wyłącznie po stronie pozwanego pracodawcy, a na pewno nie dotyczyła powoda jako pracownika.

Sąd Okręgowy argumentował, że pierwotna przyczyna „wypowiedzenia warunków pracy i płacy” (faktycznie nowy pracodawca nie wypowiedział powodowi warunków pracy i płacy – uwaga Sądu Najwyższego) nie dotyczyła powoda i była związana z tym, że powód z dniem 1 stycznia 2018 r., na podstawie ustawy z dnia 7 lipca 2017 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z systemami wsparcia rodzin, stał się pracownikiem służby cywilnej w pozwanym Urzędzie Wojewódzkim. Powód stał się pracownikiem pozwanego z mocy prawa, co wiązało się z koniecznością dostosowania jego dotychczasowych warunków pracy i płacy jako pracownika samorządowego do regulacji obowiązujących pracowników służby cywilnej w urzędzie państwowym. Wymuszało to wyznaczenie powodowi nowego stanowiska pracy, występującego w strukturze obecnego pracodawcy i uwzględniającego jego wewnętrzną organizację, a także nowego zakresu obowiązków oraz odpowiadającego mu wynagrodzenia. Ustalenie warunków pracy i płacy nie mogło być przy tym dowolne ani dyskryminujące. Zostało ono dokonane przez pracodawcę z należytą starannością, na takich samych zasadach i w takim samym trybie jak w przypadku pozostałych pracowników pozwanego. Ponadto uwzględniało art. 85 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, zgodnie z którym wynagrodzenie pracownika służby cywilnej składa się z wynagrodzenia

zasadniczego przewidzianego dla zajmowanego stanowiska pracy oraz dodatku za wieloletnią pracę w służbie cywilnej, natomiast dodatek funkcyjny jest przewidziany wyłącznie dla osoby zajmującej wyższe stanowisko w służbie cywilnej.

Wszystkie przytoczone argumenty Sądu Okręgowego nie wpływają jednak ostatecznie na zasadność stanowiska powoda, że zaproponowanie mu odmiennych niż dotychczas warunków pracy i płacy, obejmujących inne stanowisko, inny zakres obowiązków oraz stosowne do tego niższe wynagrodzenie, pociągało za sobą poważne zmiany warunków pracy, a w szczególności warunków płacy na niekorzyść pracownika. Powodowi w istotny sposób obniżono wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek stażowy, pozbawiono go dodatku funkcyjnego, co ostatecznie doprowadziło do stanu, w którym jego wynagrodzenie od 4 stycznia 2018 r. wynosiło jedynie 60% wynagrodzenia sprzed tej daty. Opisany stan rzeczy uzasadniał rozwiązanie przez powoda umowy o pracę z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pozwanego pracodawcy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego rozważano już wcześniej, czy prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, może nabyć pracownik w sytuacji rozwiązania przez niego jednostronnie stosunku pracy, a więc gdy konieczność rozwiązania stosunku pracy nie istnieje w przeświadczeniu pracodawcy. Wyjątkowość tych sytuacji, bazując na analizie orzecznictwa Sądu Najwyższego, sprowadza się do tego, że sytuacje takie stanowią konsekwencję zastosowania przez ustawodawcę fikcji prawnej w postaci zrównania w skutkach prawnych rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2001 r., I PKN 228/00 (OSNAPIUS 2002 nr 20, poz. 489), wydany w odniesieniu do wykładni przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i o zmianie niektórych innych ustaw (czyli poprzedniej ustawy o zwolnieniach grupowych). W wyroku tym Sąd Najwyższy orzekł, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. nie wyklucza prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 tej ustawy. Główny argument, który zachowuje aktualność pod rządami ustawy z dnia 13 marca 2003 r., stanowi fikcja prawna przyjęta przez

ustawodawcę w art. 23¹ § 4 k.p., według której taki sposób rozwiązania stosunku pracy (przez pracownika bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem) wywołuje skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Skoro zatem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę jest jedną z przesłanek stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych, to ocena, czy pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, zależy od spełnienia pozostałych przesłanek z art. 1 i 10 tej ustawy, a więc ustalenia przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Ten kierunek wykładni znajduje potwierdzenie w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09 (OSNP 2011 nr 3-4, poz. 32). W uchwale tej Sąd Najwyższy orzekł, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. W uzasadnieniu uchwały stwierdzono, że chociaż zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy określonego w art. 23¹ § 4 k.p. nie wymaga wskazania przez pracownika przyczyny wypowiedzenia, to potrzeba wyjaśnienia tej przyczyny powstaje w razie dochodzenia przez pracownika odprawy na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. (Na marginesie – w rozpoznawanej sprawie powód wyraźnie wskazał przyczynę rozwiązania umowy w tym trybie.) Przyznanie pracownikowi na podstawie art. 23¹ § 4 zd. drugie k.p. uprawnień, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, nie stanowi samo przez się podstawy do przyznania mu odprawy określonej w art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Obie normatywne instytucje – ta z Kodeksu pracy dotycząca przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę i ta z ustawy poświęconej rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – nie pozostają ze sobą w funkcjonalnym związku. Regulacja kodeksowa wiąże się wyraźnie z przejściem zakładu pracy (jego części) na innego pracodawcę i dotyczy rozwiązania umowy o pracę przez pracownika. Unormowanie w ustawie o zwolnieniach grupowych dotyczy zwolnienia dokonanego przez pracodawcę z

przyczyn leżących po jego stronie lub w drodze porozumienia stron. Jeśliby zamiarem ustawodawcy było stworzenie możliwości przyznania pracownikom prawa do odprawy w każdej sytuacji określonej w art. 23¹ § 4 k.p., posłużyłby się wyraźnym odesłaniem do ustawy o zwolnieniach grupowych. Należy natomiast rozważyć, czy przejście zakładu pracy, stanowiące powód rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p., może równocześnie stanowić przyczynę niedotyczącą pracownika w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych. Na pewno tak nie jest, gdy pracownik rozwiązał stosunek pracy wyłącznie z przyczyn go dotyczących, na przykład z powodów osobistych, zmiany miejsca zamieszkania, uzyskania możliwości korzystniejszego zatrudnienia itp. Jest oczywiste, że w takich wypadkach wypowiedzenie stosunku pracy nie ma nic wspólnego z warunkami zatrudnienia u nowego pracodawcy, a pracownik tylko korzysta z przyznanego mu szczególnego uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy. Inaczej natomiast należy ocenić sytuację, w której pracownik podejmuje akt woli rozwiązania stosunku pracy z powodu istotnego pogorszenia warunków pracy u nowego pracodawcy. Przyznane pracownikowi szczególne uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy w szczególnym trybie jest jednym z elementów mechanizmu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Jest to uprawnienie istotowo związane z przejściem zakładu pracy i normatywnie wyznaczonymi gwarancjami ochrony stosunków pracy. Chodzi o ochronę ciągłości stosunku pracy takiego, jaki był u poprzedniego pracodawcy. Celem jest nie tylko utrzymanie samego zatrudnienia, lecz także jego jakości – warunków, jakie zostały ukształtowane przed zmianą zakładu pracy. Zgodę na wolność gospodarczą pracodawców równoważy mechanizm ochrony pracowników przed istotnym pogorszeniem warunków pracy i wynagrodzenia. Ochrona przed istotnym pogorszeniem warunków zatrudnienia, której środkiem jest między innymi tryb rozwiązania stosunku pracy z art. 23¹ § 4 k.p. inicjowany przez pracownika, ale traktowany prawnie tak, jakby to była inicjatywa pracodawcy, jest immanentnie uwolniona od różnicowania konsekwencji prawnych w zależności od tego, kto zainicjował rozwiązanie stosunku pracy. Decydujące znaczenie mają przyczyny tego rozwiązania. Przyczyna pierwsza to sam fakt zmiany pracodawcy; przyczyną drugą może być – w określonych sytuacjach – pogorszenie warunków pracy. Tę drugą przyczynę, gdyby zachodziła,

trzeba oceniać z zastosowaniem przepisów określających uprawnienie do odprawy pracownika, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Przytoczone obszernie fragmenty uzasadnienia uchwały Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, pozwalają na stwierdzenie, że sytuacja pracownicza powoda po zaproponowaniu mu przez nowego pracodawcę innych warunków zatrudnienia uzasadniała podjęcie przez niego decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 23¹ § 4 k.p., a ponadto, skoro przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika – obniżono wynagrodzenie zasadnicze powoda, obniżono w związku z tym także dodatek stażowy (który jest pochodną wynagrodzenia zasadniczego) oraz pozbawiono go dodatku funkcyjnego, a zmiana zakresu obowiązków była powiązana z utratą stanowiska funkcyjnego – otwiera się dla niego możliwość domagania się odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Dla tej oceny nie mają znaczenia eksponowane przez pozwanego i zaakceptowane przez Sądy obu instancji argumenty, że pozwany pracodawca będący państwową jednostką budżetową nie mógł zaproponować powodowi na tym stanowisku pracy wyższego wynagrodzenia (takiego, jakie powód otrzymywał u poprzedniego pracodawcy) oraz że wynagrodzenie powoda odpowiadało wynagrodzeniu innych pracowników służby cywilnej zatrudnionych w pozwanym Urzędzie Wojewódzkim na podobnych stanowiskach, a zachowanie dotychczasowych warunków wynagrodzenia powoda mogłoby być potraktowane przez innych pracowników jako naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Poważna zmiana warunków zatrudnienia na niekorzyść pracownika wynikała z obowiązujących strone pozwana przepisów prawa, jednak nadal musi być uznana za wynikającą z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

Warto przytoczyć również orzeczenia dotyczące odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków zatrudnienia jako okoliczność uzasadniająca nabycie przez niego uprawnień do odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych. Przykładowo, w wyroku z 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12 (LEX nr 1409529), Sąd Najwyższy stwierdził, 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 (art. 10 ust. 1 ustawy z zwolnieniach grupowych). W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. 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. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00 (OSNAPIUS 2002 nr 10, poz. 240). W rozpoznawanej sprawie nie doszło do wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.), jednak argumenty przedstawione w orzeczeniach Sądu Najwyższego dotyczących takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę mogą być przez analogię zastosowane do ocenianego stanu faktycznego.

Z omówionych przyczyn słusznie w skardze kasacyjnej zarzuca się naruszenie w zaskarżonym wyroku art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 23¹ § 4 k.p. przez ich błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę i rozwiązania w tej sytuacji przez pracownika stosunku pracy za siedmiodniowym uprzedzeniem, wywołującego takie skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem, pracownik z powodu istotnej zmiany dotychczasowych warunków jego pracy i płacy, wprowadzonych z uwagi na czynniki organizacyjno-prawne i ekonomiczne, nie może nabyć prawa do odprawy pieniężnej, ponieważ należałoby od niego oczekiwać, że powinien te nowe warunki zaakceptować, skoro nowy pracodawca nie mógł mu zaproponować innych (lepszyc) warunków, a zatem zaproponowane przez pozwanego jako nowego pracodawcę warunki pracy i płacy były obiektywnie możliwe do przyjęcia i odpowiadały zakresowi obowiązków powoda. Wbrew argumentom Sądu Okręgowego, zmiana warunków pracy i płacy stanowiła dla powoda poważną zmianę na jego niekorzyść. Zaproponowane nowe warunki pracy były usprawiedliwione sytuacją finansową pracodawcy (jako państwowej jednostki

budżetowej), wynagrodzenie, jakie powód miał otrzymać, było porównywalne z wynagrodzeniem uzyskiwanym przez innych pracowników dotychczas zatrudnianych przez pozwanego na podobnych stanowiskach, jednak nadal wyłączna przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała po stronie pracodawcy, i nie można przyjąć, że powód, odmawiając ich akceptacji, współprzyczynił się w ten sposób do rozwiązania umowy o pracę.

2. Nie stanowi przeszkody do przyjęcia przedstawionej wykładni art. 23¹ § 4 k.p. dokument znajdujący się w aktach osobowych powoda, zatytułowany „Porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę”, w którym dyrektor generalny Urzędu Wojewódzkiego ustalił powodowi nowe warunki pracy i płacy obowiązujące od 4 stycznia 2018 r., w tym stanowisko inspektora wojewódzkiego, wynagrodzenie miesięczne brutto składające się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.600,89 zł i dodatku za wieloletnią pracę w służbie cywilnej (bez podania kwoty) i zapowiedział, że zakres czynności zostanie ustalony przez dyrektora Wydziału Polityki Społecznej i Zdrowia. Pod tym dokumentem – pod słowami „wyrażam zgodę” – znalazł się podpis powoda. Dokument ten wprowadzał od 4 stycznia 2018 r. obniżone wynagrodzenie powoda. Gdyby powód nie wyraził zgody na zaproponowane mu warunki, pozwany Urząd Wojewódzki jako nowy pracodawca musiałby wypowiedzieć powodowi dotychczasowe warunki pracy i płacy na podstawie art. 42 § 1 k.p., co oznaczałoby, że nadal (aż do upływu okresu wypowiedzenia, czyli do końca kwietnia 2018 r.) powód powinien otrzymywać dotychczasowe wynagrodzenie w kwocie 4.718 zł brutto. Wyrażenie przez powoda zgody na natychmiastowe zmiany w zakresie warunków pracy (stanowisko, zakres czynności) jak i płacy (wysokość i składniki wynagrodzenia) uchyliło konieczność dokonania przez pozwanego Urzędu Wojewódzkiego wypowiedzenia zmieniającego. Nie pozbawiło jednak powoda możliwości skorzystania z uprawnienia przewidzianego w art. 23¹ § 4 zd. pierwsze k.p. ze skutkami wynikającymi z art. 23¹ § 4 zd. drugie k.p. w związku z art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

3. Ponieważ uzasadnione okazały się kasacyjne zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, nie ma potrzeby szczegółowego rozważania zarzutów naruszenia przepisów postępowania.

Można jedynie zauważyć, że nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. (uprzednio art. 328 § 2 k.p.c.) w związku z art. 391 § 1 k.p.c. wskutek pominięcia przez Sąd Okręgowy przy dokonywaniu oceny, czy zaproponowane powodowi przez pozwanego jako nowego pracodawcę warunki pracy i płacy były obiektywnie możliwe do przyjęcia, istotnych okoliczności, a w szczególności tego, że zaproponowano powodowi niższe stanowisko służbowe niż to, które zajmował dotychczas, oraz że jego wynagrodzenie uległo radykalnemu obniżeniu przez zmianę wysokości wynagrodzenia zasadniczego z kwoty 3.800 zł brutto do kwoty 2.600,89 zł brutto oraz pozbawienie go dodatku funkcyjnego w wysokości 500 zł. Zarzut ten dotyczy w istocie kwestii mieszczących się w wykładni przepisów prawa materialnego, co zostało przedstawione we wcześniejszych rozważaniach Sądu Najwyższego.

W postępowaniu kasacyjnym nie miały decydującego znaczenia zarzuty naruszenia art. 227 k.p.c., art. 232 zdanie drugie k.p.c. i art. 427 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 378 k.p.c. i 382 k.p.c. przez nieuwzględnienie w należyty sposób całego materiału dowodowego oraz bezpodstawne zaniechanie uzupełnienia materiału dowodowego przez Sąd Okręgowy w zakresie niezbędnym do ustalenia, czy w istocie zakres czynności, które miał u nowego pracodawcy wykonywać powód, uległ zmianie, czy został on jedynie inaczej zredagowany, w jaki sposób nastąpiło dostosowanie nowych warunków pracy powoda do jego wykształcenia, umiejętności i doświadczenia zawodowego oraz czy faktycznie zmiana warunków pracy i płacy powoda była porównywalna ze zmianą w tym zakresie innych pracowników, którzy z dniem 1 stycznia 2018 r. stali się pracownikami służby cywilnej w pozwanym Świętokrzyskim Urzędzie Wojewódzkim w Kielcach, a to przez zażądanie od pozwanego przedstawienia niezbędnych do rozstrzygnięcia tych kwestii akt osobowych tychże pracowników. Ustalanie tych okoliczności było zbędne. Jest oczywiste, że zakres czynności powoda musiał ulec jakiejś zmianie, skoro przestał on pełnić funkcję, którą pełnił w Urzędzie Marszałkowskim (i za którą otrzymywał dodatek funkcyjny), w związku z czym odpadły obowiązki, które były przypisane do tej funkcji. Dokładne ustalenie, na czym polegała zmiana zakresu obowiązków powoda i czy mogła mieć wpływ na wysokość wynagrodzenia, nie zmieniłoby zasadniczego ustalenia, zgodnie z którym

wynagrodzenie powoda zostało w istotny sposób obniżone, i – jak to ujął sam powód w skardze kasacyjnej – nowe warunki stanowiły nie tylko jego degradację służbową przez zaproponowanie mu niższego stanowiska, lecz przede wszystkim degradację płacową z uwagi na rażące obniżenie przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego i pozbawienie go dodatku funkcyjnego.

Również szczegółowe porównywanie sytuacji powoda do sytuacji innych pracowników, którzy z dniem 1 stycznia 2018 r. stali się pracownikami służby cywilnej w pozwanym Świętokrzyskim Urzędzie Wojewódzkim w Kielcach, nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia o roszczeniach powoda.

Uchylenie zaskarżonego wyroku wynika przede wszystkim z uwzględnienia zarzutów naruszenia prawa materialnego oraz z konieczności rozważenia przez Sąd Okręgowy przesłanek zastosowania art. 8 ust. 1 w związku art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w zakresie wysokości ewentualnie przysługującej powodowi odprawy.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.