

POSTANOWIENIE

Dnia 30 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa E. S.
przeciwko P. [...] Spółki Akcyjnej w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 października 2013 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]
z dnia 17 grudnia 2012 r., sygn. akt III APa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego 1350 (jeden tysiąc i trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w [...] uwzględnił apelację pozwanego pracodawcy i wyrokiem z 17 grudnia 2012 r. zmienił wyrok Sądu Okręgowego w W. z 15 lutego 2012 r. w ten sposób, że powództwo oddalił. Powódka dochodziła odszkodowania na podstawie porozumienia socjalnego za niedotrzymanie gwarancji zatrudniania. Pozwany zarzucał, że gwarantował jej dalsze zatrudnienie i powinna przyjąć warunki pracy i płacy proponowane jej w wypowiedzeniu zmieniającym. Ustalono, że powódka była pracownikiem Zakładów [...] S.A. w W. do 27 marca 2007 r., ostatnio na stanowisku dyrektora ds. pracowniczych. Przeszła na emeryturę i 28 marca 2007 r. ponownie została zatrudniona u tego pracodawcy

na tym samym stanowisku. 2 kwietnia 2007 r. pozwana spółka akcyjna P. [...] przejęła spółkę Zakłady [...] i jej pracownicy stali się pracownikami spółki przejmującej (pозwanej). 13 czerwca 2007 r. zawarto porozumienie w sprawie pakietu gwarancji pracowniczych i zatrudnienia. Przyjęto 4-letni okres gwarancji zatrudnienia od wpisania połączenia spółek do rejestru, co nastąpiło 2 kwietnia 2007 r. § 4 ust. 2b przewidywał, że jeśli z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie gwarancji zatrudnienia zostanie rozwiązana umowa o pracę, to pozwana spółka wypłaci odszkodowanie w wysokości nie mniejszej niż 5-krotność wynagrodzenia. 29 grudnia 2010 r. pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy w związku z likwidacją od 1 stycznia 2011 r. stanowiska kierownika działu spraw osobowych i zaproponowała powódce od 1 kwietnia 2011 r. stanowisko kierownika sekcji z wynagrodzeniem zasadniczym 7 tys. zł. Powódka nie przyjęła nowych warunków pracy i płacy i umowa o pracę rozwiązała się z końcem marca 2011 r. Pozwana odmówiła wypłaty odszkodowania, gdyż wypowiedzenie zmieniające stanowiło wolę kontynuacji stosunku pracy. Sąd Okręgowy uwzględnił powództwo i zasądził odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia. Stwierdził, że nieprzyjęcie proponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy nie było współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy, stąd te leżały wyłącznie po stronie pozwanej. Sąd Apelacyjny rozstrzygnął odmiennie. Ustalił, że po połączeniu spółek pozwana nie zmieniała wysokości wynagrodzenia powódki, mimo że było znacząco wyższe od wynagrodzenia innych osób zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Jej wynagrodzenie podstawowe wynosiło 17.283 zł, mimo że w jej grupie szeregowania (VIII) wynagrodzenie określono w przedziale od 1.700 do 15.500 zł. Uzupełniając Sąd Apelacyjny ustalił, że kierownicy działów mieli wynagrodzenia od 4.600 do 9.390 zł, z wyjątkiem kierownika działu planowania, który miał wynagrodzenie zasadnicze 12.687 zł. Powódka zajmowała stanowisko kierownika działu spraw osobowych i jej odpowiedniczka w innym zakładzie miała wynagrodzenie zasadnicze 6.280 zł. Pozwany wprowadził od 1 stycznia 2011 r. zmiany w organizacji. Powódce zaproponowano stanowisko kierownika sekcji spraw socjalnych. Pracodawca wysoko oceniał doświadczenie powódki w pracy. Powódka wnioskowała o pozostawienie jej wynagrodzenia na dotychczasowym

poziomie do kwietnia 2012 r., do czasu uzyskania nagrody jubileuszowej oraz o przyznanie jest stanowiska kierownika działu kadr. Wobec braku akceptacji powódka należała na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego do końca 2010 r. z uwagi na upływ okresu gwarancyjnego w kwietniu 2011 r. 29 grudnia 2010 r. przesłano powódce wniosek dotyczący zmiany jej warunków pracy i płacy. W tym samym dniu powódka przesłała projekt wypowiedzenia (była to korespondencja e-mail). 30 grudnia 2010 r. pracodawca wręczył powódce wypowiedzenie zmieniające wskazując nowe stanowisko kierownika sekcji spraw socjalnych, wynagrodzenie 7 tys. zł (VII grupa zaszeregowania), premię i dodatkowe składniki wynagrodzenia określone w układzie zbiorowym pracy. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano restrukturyzację biura spraw osobowych, w tym likwidację stanowiska kierownika działu spraw osobowych. Sąd Apelacyjny stwierdził, że wypowiedzenie zmieniające, niekorzystne z punktu widzenia powódki, zostało złożone przez pozwaną z zamiarem kontynuowania stosunku pracy na zmienionych warunkach. Korzystne dla powódki orzeczenie Sądu Okręgowego nie uwzględnia podstawy roszczenia, a mianowicie porozumienia dotyczącego gwarancji zatrudnienia. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2009 r., II PK 158/09, złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego może być uznane za niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia tylko wówczas, gdy z całokształtu okoliczności sprawy, a w szczególności z treści zaproponowanych pracownikowi nowych warunków pracy i płacy, wynika, że rzeczywistą wolą pracodawcy nie jest kontynuacja stosunku pracy, lecz jego definitywne zakończenie. Nie zostały wykazane przesłanki świadczące o woli pracodawcy definitywnego zakończenia stosunku pracy z powódką. Przekonywujące jest twierdzenie strony pozwanej o zamiarze pozostawienia powódki w zatrudnieniu. Powódka nie stawiała takiego zarzutu koncentrując się wyłącznie na swoim uprawnieniu. Nie kwestionowała, że jej wynagrodzenie znacznie przekraczało wynagrodzenie na analogicznych stanowiskach w pozwanej spółce. Zmiana zaproponowana w wypowiedzeniu zmieniającym była uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Taka uzasadniona zmiana warunków pracy i płacy pracowników jest dopuszczalna i stanowi w istocie jedną z przesłanek dotrzymania gwarancji zatrudnienia, polegającej na utrzymaniu miejsc pracy. Nie można wymagać od

pracodawcy, aby przez wiele lat nie dokonywał żadnych zmian w zakresie warunków pracy i płacy swoich pracowników, mimo że występują uzasadniające to względy organizacyjne, ekonomiczne. Wynikająca z porozumienia gwarancja dotyczyła zatrudnienia, a nie jego warunków. Przedstawione powódce warunki pracy były zgodne z jej kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym, a warunki wynagrodzenia na wysokim poziomie na zaproponowanym stanowisku w porównaniu do innych kierowników sekcji.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. W ocenie skarżącej Sąd Apelacyjny dokonał oczywistego naruszenia prawa materialnego, błędy w interpretacji i stosowaniu prawa są widoczne bez pogłębionej analizy wchodzących w grę przepisów. Wprawdzie istotą wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę (art. 42 k.p.) jest dalsze trwanie stosunku pracy, to jednak ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego w pewnych sytuacjach dopuszcza przyjęcie, że pomimo odmowy przyjęcia nowozaproponowanych warunków, odmowa taka nie będzie traktowana jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę, a pracownik zachowa prawo do odprawy pieniężnej przy zachowaniu pozostałych warunków określonych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z 12 sierpnia 2009 r. (II PK 38/09), zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Poprzednio identyczne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w sprawach I PR 335/90, I PKN 79/00, I PK 185/08. Zaproponowane powódce nowe warunki zatrudnienia były na tyle niekorzystne, że pracodawca winien z góry przewidzieć, że nie zostaną przez nią zaakceptowane. W szczególności zaproponowane wynagrodzenie było znacznie niższe. Nie można zatem przyjąć współprzyczyny w rozwiązaniu umowy o pracę po stronie powódki, skoro proponowane jej stanowisko kierownika sekcji było zarówno w hierarchii stanowisk, jak i finansowo zdecydowanie niższe. Twierdzenia Sądu Apelacyjnego,

iż powódka nie była zainteresowana kontynuowaniem stosunku pracy, kierując się wyłącznie chęcią uzyskania dla siebie jak najlepszego rezultatu finansowego są istotnym nadużyciem i nie znajdują jakiegokolwiek potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. W szczególności takich wniosków nie sposób wyprowadzić porównując poziom wynagrodzeń powódki oraz uposażeń innych osób zatrudnionych w „analogicznych grupach pracowników”. Sąd pominął kluczową kwestię, jaką jest całkowicie różny zakres obowiązków i odpowiedzialności oraz stażu pracy powódki w relacji do pozostałych pracowników zatrudnionych na „analogicznych stanowiskach”, wyszczególnionych w wykazie przedstawionym przez pozwaną. W ocenie skarżącej właściwa wykładnia art. 42 k.p. nakazuje przyjąć, że ocena, czy odmowa przez pracownika przyjęcia nowych warunków zatrudnienia stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy winna być dokonana wyłącznie w odniesieniu do sytuacji danego pracownika, tj. przez porównanie zaoferowanych mu warunków pracy i płacy sprzed wypowiedzenia zmieniającego i po jego wręczeniu. Przepis art. 42 k.p. nie może prowadzić do sytuacji, w której pracodawca nadużywa swoich uprawnień, chcąc uniknąć obowiązku wypłacenia dodatkowych świadczeń – w tym przypadku odszkodowania, do którego wypłaty pozwany dobrowolnie zobowiązał się w porozumieniu w sprawie pakietu gwarancji pracowniczych. W sprawie spełnione zostały warunki do odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia § 4. Sąd Apelacyjny abstrahuje od tego, że propozycja nowych warunków była dla powódki skrajnie niekorzystna i skupia się wyłącznie na potrzebach pracodawcy. Nie miał on całkowitej dowolności, gdyż w pakiecie socjalnym przyjął na siebie pewne zobowiązania. Chcąc zatem uniknąć konsekwencji w postaci wypłaty odszkodowania, winien sformułować propozycję zmiany warunków umowy o pracę w sposób zgodny z interesem pracownika. Tymczasem proponowane warunki były z punktu widzenia powódki wyjątkowo niedogodne i z tego powodu ich odmowa nie mogła wywoływać dla niej negatywnych konsekwencji. Odszkodowanie przysługiwało nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia, gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu nowych zmienionych warunków. Przyjęta przez Sąd Apelacyjny wykładnia art. 42 k.p. zapisów

porozumienia jest niedopuszczalna, zezwalałaby bowiem na arbitralne decyzje pracodawcy, co niechybnie prowadziłoby - jak w niniejszej sprawie - do dokonywania wypowiedzenia zmieniającego osobie z bardzo dużym doświadczeniem zawodowym oraz nienagannie i sprawnie wykonującej swoją pracę, bez konieczności wypłaty zagwarantowanych świadczeń. W ocenie zasadności wypowiedzenia zmieniającego ważne są przyczyny usprawiedliwiające decyzję o wypowiedzeniu, ale także nowe warunki pracy i płacy. Uznanie, że rodzaj i dogodność dla pracownika warunków, które są mu oferowane w wypowiedzeniu zmieniającym, są bez znaczenia dla rozstrzygania zagadnienia dotyczącego uzasadnienia wypowiedzenia, prowadziłoby to do obchodzenia przepisów ograniczających możliwość dokonywania przez pracodawców wypowiedzeń definitywnych i proponowania pracownikom takich warunków, w których z góry wiadomo, że nie zostaną przez nich zaakceptowane. Tak jest w przypadku radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00 i z 20 marca 2009 r., I PK 185/08). Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szyskany, jak i nie przyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika przemawia za uznaniem, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. W ocenie skarżącej rozwiązanie z powódką umowy o pracę, które było następstwem złożenia jej wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz odmowy przez nią ich przyjęcia, mieści się w pojęciu wypowiedzenia z „przyczyn nie dotyczących pracownika”, o którym mowa w § 4 ust. 2 porozumienia, gdyż trudno było zasadnie oczekiwać czy wymagać przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej nowych warunków pracy i płacy.

Pozwana wniosła o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie wykazał, że skarga jest oczywiście uzasadniona i dlatego nie został uwzględniony. Nie ma przede wszystkim sporu co do prawa materialnego. Rozwiązanie umowy o pracę

skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych mu nowych warunków pracy i płacy w trybie art. 42 k.p. nie musi prowadzić do naruszenia gwarancji zatrudnienia z paktu socjalnego. Potwierdza to orzecznictwo Sądu Najwyższego. Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie - dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (wyrok z 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488). Złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego może być uznane za niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia tylko wówczas, gdy z całokształtu okoliczności sprawy, a w szczególności z treści zaproponowanych pracownikowi nowych warunków pracy i płacy, wynika, że rzeczywistą wolą pracodawcy nie jest kontynuacja stosunku pracy, lecz jego definitywne zakończenie (wyrok z 11 grudnia 2009 r., II PK 158/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 170). Jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy (wyrok z 29 stycznia 2008 r., II PK 146/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 87 i wskazane w nim wyroki z 6 stycznia 1995 r., I PRN 119/94, OSNAPiUS 1995 nr 12, poz. 146; z 12 marca 1996 r., I PRN 15/96, OSNAPiUS 1996 nr 20, poz. 304; OSP 1997 nr 7-8, poz. 128; z 2 lutego 2001 r., I PKN 228/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 489; z 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240 oraz z 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 40). Okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 XII 1989 r. o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.) stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szyskany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy (wyrok z 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, LEX nr 13607).

Po wtóre wniosek o przyjęcie skargi nie zarzuca naruszenia prawa procesowego, zatem w ocenie podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wiążą ustalenia faktyczne zaskarżonego wyroku. Przepis art. 398¹³ § 2 k.p.c. ma zastosowanie również w ocenie szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., gdyż w przeciwnym razie zachodziłby dysonans między etapem przedsądu i późniejszym rozpoznaniem podstaw kasacyjnych, z ograniczeniem wynikającym z tego przepisu a także z regulacji art. 398³ § 3 k.p.c.

Chodzi więc o to, że w zaskarżonym wyroku nie ustalono, iżby pozwany pracodawca instrumentalnie zastosował wypowiedzenie zmieniające z art. 42 k.p., czyli celem uniknięcia wypłaty odszkodowania z gwarancji zatrudnienia. Wszak ustalono również, że w niekrótkim czasie gwarancja ta wygasła (w kwietniu 2011 r.), stąd pracodawca mógł odwlec wypowiedzenie. W wyroku zaś ustalono, że wolą pracodawcy było dalsze zatrudnienie powódki, która była dobrze oceniana przez pracodawcę. Natomiast w ustaleniach wskazano, że to powódka zamierzała uzyskać wypowiedzenie zmieniające przed upływem gwarancji zatrudnienia. Nie ustalono też, iżby wypowiedzenie zmieniające radykalnie obniżało wynagrodzenie powódki oraz iżby było szyskaną ze strony pracodawcy. Przeciwnie, rozstrzygnięcie w tym względzie oparto na racjonalnej argumentacji oraz odwołuje się do regulacji płacowych obowiązujących u pracodawcy.

Na tle takich ustaleń i wskazanego wyżej orzecznictwa nie można stwierdzić, że zastosowanie prawa w zaskarżonym wyroku było nieprawidłowe, a tym bardziej, iżby skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona, jak wymaga tego podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., gdyż nie wykazano wadliwej wykładni i zastosowania prawa materialnego.

Z tych przyczyn orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 99 i 398²¹ k.p.c. w związku z § 6 pkt 6, § 11 ust. 1 pkt 2 i stosowanym odpowiednio do odpowiedzi na skargę kasacyjną § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

aw