

POSTANOWIENIE

Dnia 15 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa S.S., G.O., R.W. i M.P.
przeciwko D. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
o odszkodowanie i odprawę pieniężną,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 15 listopada 2017 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w R.
z dnia 7 września 2016 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od S.S., R.W. i M.P. na rzecz pozwanego po 1.890 zł (jeden tysiąc osiemset dziewięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego,**
- 3. zasądza od G.O. na rzecz pozwanego 990 zł (dziewięćset dziewięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 września 2016 r. Sąd Okręgowy w R. oddalił apelację wniesioną przez powodów: S.S., G.O., R.W. i M.P. od wyroku Sądu Rejonowego w R. z dnia 30 grudnia 2015 r. w sprawie przeciwko D. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o odszkodowanie i odprawę pieniężną.

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie byli zatrudnieni w B. Spółka z o.o. w W.

i wykonywali czynności pracownicze w zakładzie produkcyjnym w T.. Z dniem 15 listopada 2014 r. doszło do sprzedaży zakładu D. Spółce z o.o. w K.. W dniach 25 i 26 listopada 2014 r. przedstawiono pracownikom konieczność zmiany warunków pracy w zakresie miejsca pracy i zasad wynagradzania, 77 spośród 84 pracowników zakładu w T. zgodziło się na powyższe zmiany na zasadzie porozumienia stron, a 7 z nich (w tym powodom) wręczono wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano reorganizację polegającą na wyznaczeniu drugiego miejsca pracy z uwagi na sezonowość produkcji oraz planowaną modernizację zakładu produkcyjnego w T., a także konieczność zastosowania jednolitych zasad wynagradzania do wszystkich pracowników, zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym w D. Spółce z o.o. Powodowie odmówili przyjęcia nowych warunków pracy i płacy.

Oceniając zarzut braku prawidłowo przeprowadzonej procedury zwolnień grupowych Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że nowych warunków pracy i płacy w pozwanej nie przyjęło 7 pracowników spośród 241 zatrudnionych według stanu na dzień 1 stycznia 2015 r. Zdaniem Sądu Rejonowego obie podane przyczyny wypowiedzenia były rzeczywiste i uzasadnione. Na podstawie art. 10 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, powództwa o odprawy pieniężne zostały oddalone. Sąd Rejonowy opierając się na orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazał, że prawo do odprawy pieniężnej, w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym, przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących tego pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia, a taka sytuacja miała zdaniem Sądu miejsce w rozpoznawanej sprawie, to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna nie przysługuje.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji, jak również zapatrywania prawne wyrażone w uzasadnieniu

zaskarżonego orzeczenia. Jego zdaniem rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim operują nim unormowania ustawy o zwolnieniach grupowych, nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierzało ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy spowodowała rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniały twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Wskazał, że trudno dopatrzeć się takich intencji pracodawcy w sytuacji, gdy dokonuje on wypowiedzenia zmieniającego dla zrównania sytuacji placowej osób przejętych w trybie art. 23¹ k.p. z resztą załogi zakładu. Podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że nie sposób przypisać pozwanej Spółce zamiaru rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników produkcyjnych, którzy wykonują zadania z zakresu podstawowej jej działalności.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., a także na naruszeniu przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść orzeczenia: art. 382 k.p.c.

Skarżący wniósł o rozpoznanie skargi kasacyjnej ponieważ skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W zakresie naruszenia art. 382 k.p.c. wskazał, że przy orzekaniu Sąd Okręgowy nie uwzględnił zebranego materiału dowodowego, zaniechał poczynienia ustaleń koniecznych do rozstrzygnięcia i nie rozpoznał wszystkich materialnoprawnych aspektów sprawy. Naruszenie art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników powiązał z błędnym uznaniem, że nie zostały spełnione ilościowe wymogi zwolnionych pracowników, w sytuacji gdy pozwany na dzień wytoczenia powództwa zatrudniał 241 pracowników, zaś wypowiedzenia zmieniające otrzymało 84 pracowników, a także z uznaniem, iż odmowa przyjęcia przez powodów wypowiedzenia zmieniającego może być uznana za współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę. Odnośnie do naruszenia 45 § 1

k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. wskazał jedynie, że nie wymaga ono pogłębionej analizy i zdaniem skarżącego jest oczywiste.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571).

Przywołany w postawach skargi przepis art. 382 k.p.c. stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Przepis ten ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy. Może zatem stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2016 r., I PK 241/15, LEX nr 2194883). W rozpoznawanej sprawie sytuacja taka nie miała miejsca. Skarżący nie sprecyzował, jakie dowody zostały przez Sąd Okręgowy

pominięte. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania utożsamiał naruszenie tego przepisu z „brakiem wszechstronnego rozważenia przez Sąd drugiej instancji zebranego materiału dowodowego i w wyniku tego pominięciem istotnych dla sprawy, a ujawnionych w zgromadzonym materiale, okoliczności faktycznych zwłaszcza dotyczących ilości osób które otrzymały wypowiedzenie zmieniające”. *De facto* skarżący kwestionuje zatem ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy. W tym kontekście zauważyć należy, że skoro w myśl art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, to nie mogą one zatem przemawiać również za oczywistą zasadnością skargi. W przeciwnym razie zachodziłby dysonans między etapem przedsądu a późniejszym rozpoznaniem podstaw kasacyjnych z ograniczeniem wynikającym z tego przepisu, a także wobec związania ustaleniami stanu faktycznego, na którym oparto zaskarżony wyrok (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2014 r., II UK 20/14, Legalis nr 1385231; z dnia 6 lutego 2014 r., I PK 246/13, Legalis nr 1169331).

Zarzut naruszenia art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników opiera się na założeniach faktycznych sprzecznych z ustaleniami sądu odwoławczego, co nie zasługuje na uznanie w świetle związania Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Sądy obu instancji ustaliły, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy wręczono 7, a nie jak twierdzi skarżący 84, pracownikom z 241 zatrudnionych w pozwanej spółce. Pozostałych 77 pracowników przejętego zakładu w Tarczynie zgodziło się na zmiany w zakresie miejsca pracy i zasad wynagradzania na zasadzie porozumienia stron. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 lutego 2014 r. wprost wskazał, że wiązanie przyczyn wniesienia skargi kasacyjnej z nieustalonym w sprawie stanem faktycznym należy uznać za niedopuszczalne (I UK 410/13, LEX nr 1646933). W dalszej kolejności zauważyć należy, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego nie przemawia za oczywistą zasadnością skargi kasacyjnej prezentowany przez skarżącego pogląd, że przyczyna nieprzyjęcia przez powodów zaproponowanych warunków pracy i płacy jest bez znaczenia i powoduje, że

pracownikom przysługują uprawnienia wskazane w ustawie. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 kwietnia 2015 r., przywołanym przez sądy *meriti*, zajął stanowisko, iż prawo do odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących tego pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać (I PK 211/14, LEX nr 1745824). Pogląd ten był również prezentowany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 55/14, LEX nr 1677804 oraz w wyroku z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601. W orzeczeniu z 2016 r. Sąd Najwyższy przyjął, że rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim operują nim unormowania ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy (po zmodyfikowaniu jego treści), a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i/lub płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Taka ocena została dokonana przez sądy *meriti* orzekające w niniejszej sprawie. Sąd Okręgowy uznał, że treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniały twierdzenie, że celem pracodawcy nie było zwolnienie pracownika.

Odnosnie do naruszenia 45 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. skarżący wskazał na jego błędną wykładnię i w konsekwencji oddalenie roszczenia powodów w zakresie zasądzenia odszkodowania, w sytuacji gdy wypowiedzenie zmieniające warunki płacy i pracy było rażąco niekorzystne dla powodów zwłaszcza w zakresie

wynagrodzenia, miejsca pracy oraz czasu pracy. Zauważyć należy, że przywołany przepis dotyczy definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę (rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem), nie zaś wypowiedzenia zmieniającego. Skarżący nie powiązał tego przepisu z art. 42 § 1 k.p. Nadto zauważyć należy, że art. 45 § 1 k.p. dotyczy roszczeń przysługujących pracownikowi w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Przepis ten nie obejmuje zatem wskazanych przez skarżącego okoliczności, że „wypowiedzenie zmieniające warunki płacy i pracy było rażąco niekorzystne dla powodów”.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 k.p.c. i art. 99 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.