



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Agnieszka Żywicka

w sprawie z powództwa F. N.
przeciwko D. Spółce jawnej
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 stycznia 2025 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu
z dnia 9 marca 2023 r., sygn. akt V Pa 30/22,

oddala skargę kasacyjną.

ł.n

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
wyrokiem z 9 marca 2023 r., V Pa 30/22, w sprawie z powództwa F. N. przeciwko D.

Spółce Jawnej, po rozpoznaniu apelacji pozwanej, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo o zapłatę.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od 10 października 1996 r. do dnia 31 maja 2022 r. Ostatnio na stanowisku pracownika działu sprzedaży. W dniu 14 lutego 2022 r. pozwany pracodawca zapoznał powódkę z oświadczeniem o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę i zaproponował nowe warunki umowy o pracę: stanowisko pracy - pracownik produkcyjny, miejsce wykonywania pracy – O., ul. [...], wynagrodzenie w wysokości aktualnie obowiązującego wynagrodzenia minimalnego. Nadto przedstawiono, że pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie. Powódka otrzymywała dotąd wynagrodzenie w wysokości 3.500 zł miesięcznie.

Obniżenie wynagrodzenia zasadniczego oraz pogorszenie warunków pracy - przejście na produkcję, spowodowało wyłącznie, że powódka nie przyjęła nowych warunków.

W takim stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki o zapłatę odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, zasługiwało na uwzględnienie. Sąd wskazał, że nie dopatrył się współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę w odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Powódce zaproponowano niższe wynagrodzenie, niż dotychczasowe o 490 zł brutto. W ocenie Sądu powódkę potraktowano jak początkującego pracownika ustalając jej wynagrodzenie na poziomie wynagrodzenia minimalnego po ponad 25 latach pracy. Wskazał przy tym, że nie jest przeszkodą do uznania, iż wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę były przyczyny niedotyczące pracownika, jeżeli wprost nie ma dowodów na celowe przedstawienie takich warunków, których pracownik nie będzie mógł przyjąć. Faktycznie, gdy występowały wolne stanowiska produkcyjne, to pracodawca nie musiał dokonywać wypowiedzenia definitywnego, ale ważne jest, że powódka przedstawiła argumenty przekonujące co do tego, że obiektywnie nie można było oczekiwać, aby godziła się na zaproponowane warunki i poświęcała energię życiową na uzyskiwanie dochodów na poziomie minimalnym. Zbędne było wobec tego, w ocenie Sądu Rejonowego, wnikanie w pozostałe okoliczności, które powódka wskazywała jako pogarszające jej

sytuację, to jest miejsce na produkcji. Tym samym Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo w całości.

Apelację wniósł pozwany pracodawca zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa i obciążenie powódki kosztami procesu według norm przepisanych, w tym kosztami zastępstwa procesowego pozwanego, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy uznał apelację za zasadną. Wskazał, że powódka dokonanego jej wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie zakwestionowała w trybie art. 42 k.p. w związku z art. 45 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się w takim przypadku, że dotknięty wypowiedzeniem warunków pracy pracownik, nie podważył ustaleń, że celem wypowiedzenia zmieniającego było dalsze jego zatrudnienie. W takiej sytuacji zdaniem Sądu Najwyższego należy przyjąć, że na gruncie ustawy o zwolnieniach grupowych odmowa przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy i płacy może być oceniana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, pozwalająca odmówić mu prawa do odprawy pieniężnej (tak w: wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 2020 r., II PK 212/18, LEX nr 3276824, oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 23 marca 2021 r., III PSK 42/21, LEX nr 3149828). Sąd odwoławczy, akceptując powyższy pogląd, za niedopuszczalną uznał jakąkolwiek próbę podważania prawdziwości twierdzeń pracodawcy o tym, że podejmując decyzję o wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy, kierował się jedynie względami natury pragmatycznej, organizacyjnej, dostosowując strukturę organizacyjną swojej firmy do aktualnych potrzeb rynkowych.

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że w orzecznictwie przyjmuje się również, że dla oceny, czy przyczyny leżące po stronie pracodawcy stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, należy zbadać powody, dla których pracownik odmówił przyjęcia nowych warunków. Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę i stanowi jeden z motywów decyzji pracodawcy, to przyczyna nie jest przyczyną wyłączną rozwiązania stosunku pracy (tak w: wyrok Sądu Najwyższego z 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 40). Przywołał również stanowisko judykatury, zgodnie z którym rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i

płacy, nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione (tak w: wyroki Sądu Najwyższego z 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240 oraz z 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 244).

Sąd odwoławczy wyjaśnił, że rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Jego głównym celem jest bowiem przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym - jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Pracownik w związku z otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego treść stosunku pracy może wszakże: a) odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków i nie odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy; b) odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków oraz odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy, żądając uznania jego bezskuteczności, a jeżeli doszło już do rozwiązania stosunku pracy wskutek odmowy, także przywrócenia do pracy lub odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy wskutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.); c) przyjąć zaproponowane warunki i nie odwoływać się od wypowiedzenia do sądu pracy, godząc się na zmianę treści stosunku pracy; d) przyjąć zaproponowane warunki (biernie przez niezłożenie oświadczenia o odmowie ich przyjęcia) i zażądać przed sądem pracy przywrócenia poprzednich warunków pracy (art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.). Wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy uzależnione jest zatem od woli obydwu stron tego stosunku. Składając wypowiedzenie zmieniające pracodawca musi się liczyć z odmową przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, zwłaszcza że w praktyce złożenie takiego oświadczenia ma miejsce wówczas, gdy brak warunków do zawarcia porozumienia zmieniającego. Nieuprawnione jest więc stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym. 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 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. Oceniając, czy odmowa przyjęcia nowych warunków była uzasadniona należy mieć na względzie interes obu stron stosunku pracy. Nie sposób oceniać odmowy przez pryzmat wyłącznie S.ywnych odczuć pracownika. Należy dokonać analizy, na gruncie okoliczności konkretnej sprawy, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że zasadnie można było z góry zakładać, że pracownik ich nie przyjmie. Odmowa taka może być oceniona jako współprzyczyna, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy można było zakładać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Inaczej będzie w sytuacji gdy nowe warunki będą nosiły znamiona szykany, będą skrajnie niedogodne dla pracownika np. będą wiązały się z radykalnym obniżeniem wynagrodzenia przy niezmienionych wymaganiach.

W ocenie Sądu Okręgowego należało przyjąć, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, była współprzyczyną ustania stosunku pracy, jaki łączył powódkę z pozwanym zakładem. Za jedyny wyznacznik tezy przeciwnej przyjął Sąd Rejonowy fakt, że na skutek dokonanego wypowiedzenia doszło do obniżenia wynagrodzenia powódki o 490 zł brutto. Tymczasem to nie obniżenie wynagrodzenia miało stanowić dla powódki zasadniczy powód dla którego domagała się uznania przed sądem, że dokonane jej wypowiedzenie warunków pracy w sposób istotny, zasadniczy, radykalnie niekorzystny, degradujący, zmienia jej pracowniczy status. Konsekwentnie, również słuchana uzupełniającą przed Sądem Okręgowym, podała powódka, że pierwszorzędą przyczyną dla której odmówiła przyjęcie nowych warunków pracy, miała być jej stanowiskowa degradacja. Stanowiska pracy pracownika produkcji nie zaakceptowała także wówczas, kiedy pracodawca usiłował powierzyć jej te obowiązki, przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia. W ocenie powódki stanowisko pracownika produkcji degraduje ją, i zaniża jej kwalifikacje.

W przekonaniu powódki zamiarem pracodawcy było powierzenie jej pracy przy montażu piankowych fotelików dziecięcych, czego bez poczucia obniżenia stanowiskowej rangi zaakceptować nie mogła. Jednak powódce nie udało się przeprowadzić przed sądem skutecznych dowodów na wykazanie, że jej przewidywania, obawy, były uzasadnione. Pozwany bowiem w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę przedstawił powódce, że jako pracownik produkcji będzie zobowiązana do: obsługi programu S. w dziale produkcji, wystawiania paragonów do sprzedawanych produktów, szkolenia wybranych pracowników firmy z obsługi programu S.: przyjmowanie faktur zakupu, przyjmowanie towaru na stan magazynowy, prowadzenie kartotek towarowych i tym podobne, kompletowania półproduktów dostarczanych od dostawców i prowadzenie ich gospodarki magazynowej, przygotowania towaru do sprzedaży i wysyłki. Jak wynika z opisanego zakresu, nie ma w nim obowiązku pracy na stanowisku bezpośrednio związanym ze składaniem wózków dziecięcych. Takiej pracy nie polecono też powódce w chwili, kiedy na jeden dzień zgłosiła się w dziale produkcji, aby już w dniu następnym przedstawić pracodawcy zaświadczeniem lekarskiej o czasowej niezdolności do pracy.

W świetle powyższego Sąd Okręgowy uznał, że próba przekonania sądu o tym, że treścią wypowiedzenia zmieniającego pozwany zmierzał do stanowiskowej degradacji powódki, okazała się bezskuteczna. Tym samym Sąd uznał, że powódka nie nabyła prawa do dochodzonej odprawy, co skutkowało zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem jej żądania.

Zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości w skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a to: 1/ art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 61 ze zm.) przez błędną subsumpcję i przyjęcie, że powyższe przepisy nie znajdują zastosowania w niniejszej sprawie, w sytuacji gdy przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką leżała wyłącznie po stronie pozwanego, z uwagi na zaproponowanie powódce rażąco gorszych warunków, oraz 2/ art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. polegające na

niewłaściwym zastosowaniu i przyjęciu, że powódka nie wykazała, że wypowiedzenie zmieniające zmierzało do ustania stosunku pracy.

Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty w całości, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, względnie o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Skarga kasacyjna jest oparta o przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., a więc, że skarga jest oczywiście uzasadniona.

Stosownie do art. 1, art. 8 ust. 1 pkt 3 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 61), przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej : 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników, zwanego dalej "grupowym zwolnieniem". Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Przepisy art. 5 ust. 3-6 i 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, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Adekwatnie do art. 6 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 1061 ze zm.), ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (*onus probandi*).

Zgodnie z art. 42 i art. 45 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm.), przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że

uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Przepisu § 2 zdanie pierwsze nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Istota sporu dotyczyła zastosowania odpowiednich przepisów w sprawie, ustawy o zwolnieniach zbiorowych albo Kodeksu pracy, celem ustalenia przyczyny rozwiązania stosunku pracy Skarżącej, będącym konsekwencją uprzedniego wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy oraz związanej z tym odprawy pieniężnej.

W ocenie Skarżącej w rozpoznawanej sprawie miały zastosowanie przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, ponieważ przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała wyłącznie po stronie Pozwanej, z uwagi na zaproponowanie Skarżącej rażąco gorszych warunków pracy związanych z degradacją stanowiska pracy i zaproponowanego minimalnego wynagrodzenia, mimo świadczenia na rzecz Pozwanej pracy przez ponad 26 lat.

Natomiast w ocenie Sądu I instancji, w sprawie miały zastosowanie przepisy o zwolnieniach grupowych, ponieważ w ocenie tego Sądu, przyczyny wypowiedzenia Skarżącej warunków pracy i płacy leżały po stronie Pozwanej, natomiast w ocenie Sądu odwoławczego, nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych. W ocenie tego Sądu, odmowa przyjęcia przez Skarżącą nowych warunków pracy i płacy była współprzyczyną ustania stosunku pracy, jaki łączył Skarżącą z Pozwaną. W związku z tym przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych nie miały zastosowania w rozpoznawanej sprawie.

Zgodnie z orzecznictwem, (...) stosownie do art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nabycie prawa do odprawy pieniężnej jest uzależnione od rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników stanowiących wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Przyczynami nie dotyczącymi pracownika są zaś wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Są to zarówno przyczyny leżące po stronie pracodawcy, jak i inne obiektywne przyczyny, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako nie dotyczącą pracownika. Inaczej rzecz ujmując, prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i nie dotyczących żadnej ze stron (postanowienie Sądu Najwyższego z 14 września 2022 r., III PSK 254/21, LEX nr 3487786). Dla prawa do odprawy nie ma znaczenia, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale istotne jest to, czy były to przyczyny nie dotyczące pracownika; wystarczające jest, aby przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyły pracownika, nie muszą one natomiast leżeć po stronie pracodawcy (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 czerwca 2021 r., II PSK 64/21, LEX nr 3358959).

Zgodnie z doktryną, jeśli (...) Jeśli pracodawca zwalnia mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy [z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników] i następuje to z przyczyn nie dotyczących pracowników (np. z powodu likwidacji stanowiska, zmiany profilu produkcji), to osoby te mają prawo do odprawy wtedy, gdy przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania z nimi stosunku pracy (R. Sadlik, *Odprawa pieniężna w razie utraty pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników*, Sł.Pracow. 2011, nr 7, s. 18-20).

Sąd Najwyższy w niniejszym Składzie przychylił się do argumentacji Sądu odwoławczego. W pierwszej kolejności należy wskazać, że obniżenie wynagrodzenia (po określonym czasie), bez analizy innych okoliczności było niewystarczające do uznania, że przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy leży wyłącznie po stronie Pozwanej. W następnej kolejności wskazać należy, że podstawową,

dolegliwością odczuwaną przez Skarżącą jest degradacja stanowiskowa, co Skarżąca wskazywała w szeregu pism. Natomiast według pisma z 14.02.2022 r. obowiązki Skarżącej nie wskazują, żeby były bezpośrednio związane ze składaniem wózków dziecięcych, którą to czynność Skarżąca upatrywała jako degradacyjną w stosunku do obowiązków wykonywanych przed wypowiedzeniem. Ponadto, należałoby przyjąć, że dokonanie wypowiedzenia zmieniającego w przedstawionych warunkach było z istoty rzeczy korzystne dla Skarżącej, ponieważ pozwalało na zachowanie miejsca pracy. Za takim podejściem przemawia także okoliczność, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. W tym miejscu należy wszakże zauważyć, iż Sąd Najwyższy w ugruntowanym już orzecznictwie przyjmuje, że art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08 (LEX nr 738347), potwierdzającym wcześniejsze orzecznictwo w tym zakresie, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. Podkreślenia wymaga jednak, że Sąd Najwyższy w powołanym wyroku stwierdził również, że to, iż 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 o grupowych zwolnieniach 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

zapropionowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Z tego względu po odmowie ich przyjęcia, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić. W ocenie Sądu Najwyższego, nie ma jednak racjonalnego powodu, który usprawiedliwiałby wypłacanie w takiej sytuacji odprawy, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i winna być oparta na wszechstronnym rozważeniu wszystkich okoliczności danego przypadku. 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 znajdującą 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 Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488). Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy 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, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Co już wcześniej zostało podniesione, powołany wyżej przepis ma zastosowanie także do rozwiązania

stosunku pracy, w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Oznacza to, że prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 powołanej ustawy, 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 nie dotyczących 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.

Końcowo nadmieniam, że argumentacja skargi kasacyjnej jest dla Sądu Najwyższego nieprzekonująca, skrótowa i powierzchowna, gdyż nie zawiera pogłębionej analizy rozpoznawanej sprawy, a ponadto nie jest poparta żadnymi okolicznościami, skutecznie i przekonująco dowodzącymi racji Skarżącej. Dlatego też zasługuje na uwzględnienie argumentacja Sądu odwoławczego w zakresie kwestii dotyczącej tego, że odmowa przyjęcia przez Skarżącą nowych warunków pracy i płacy, po wykluczeniu winy Pozwanej w tym względzie, stanowi współprzyczynę ustania stosunku pracy Skarżącej.

Z uwagi na powyższe przesłanka skargi kasacyjnej oparta na jej oczywistej zasadności w rozpoznawanej sprawie nie zaistniała. Przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych w propozycji ich stosowania zaproponowanej przez Skarżącą nie miały możliwości zastosowania, ponieważ przyczyn rozwiązania stosunku pracy Skarżącej z Pozwaną nie można przypisać Pozwanej. Natomiast odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy przez Skarżącą współprzyczyniła się do rozwiązania z nią umowy o pracę.

Zwraca się uwagę, że Sąd Najwyższy zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich

oceny. Z tego punktu widzenia ewentualny zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kwestionowania wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny (wyrok Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2020 r., sygn. akt II CSK 695/18, LEX nr 3049035).

Biorąc powyższe pod uwagę, orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

[SOP]

[a.ł.]