

Wyrok z dnia 16 listopada 2000 r.

I PKN 79/00

Rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz.19 ze zm.) może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną.

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2000 r. sprawy z powództwa Elżbiety B., Beaty M. i Aleksandry G. przeciwko „D.-E.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o odprawę pieniężną, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 19 października 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację,

zasądził od strony pozwanej na rzecz powódek: Elżbiety B. kwotę 750 zł, Beaty M. kwotę 375 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, oddalając wnioski w pozostałym zakresie.

U z a s a d n i e n i e

W imieniu pozwanej „D.-E.” Spółki z o.o. w Kwidzynie wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 19 października 1999 r. [...], którym oddalono jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kwidzynie z dnia 15 lipca 1999 r. [...]. Strona pozwana domagała się uchylenia wyroku w całości i oddalenia powództwa Elżbiety B. i Beaty

M., ewentualnie „uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji”.

Powódka Elżbieta B. wystąpiła z pozwem o wypłatę kwoty 8.103,78 zł z tytułu odprawy pieniężnej. Z podobnym pozwem wystąpiła Beata M. oraz Aleksandra G. Sąd Pracy zarządził połączenie wszystkich spraw do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia. Sąd ten zasądził od strony pozwanej na rzecz Elżbiety B. kwotę 8.103 zł 78 gr tytułem odprawy pieniężnej, na rzecz Beaty M. kwotę 2.200 zł, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Z ustaleń tego Sądu wynika, że Elżbieta B. była zatrudniona u strony pozwanej od 2 maja 1996 r. na stanowisku księgowej. W dniu 19 lutego 1999 r. strona pozwana wypowiedziała jej warunki pracy i płacy w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę ze skutkiem na 31 marca 1999 r., proponując (po upływie okresu wypowiedzenia) wynagrodzenie w kwocie 650 zł miesięcznie „+ premia uznaniowa”. Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała „niską rentowność produktów i usług firmy, co powoduje, że spółka zmuszona jest obniżyć koszty, a w tym płace”. W dniu 12 marca 1999 r. powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Powódce Beacie M., która była od 19 sierpnia 1994 r. zatrudniona na stanowisku referenta do spraw ekonomiczno-administracyjnych, umowę wypowiedziano w dniu 24 lutego 1999 r. Zaproponowano jej takie same nowe warunki płacy jak powódce Elżbiecie B., jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazując te same okoliczności, które podane zostały w oświadczeniu woli skierowanym do Elżbiety B. Powódka w tym samym dniu odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. W dniu 25 marca 1999 r. strona pozwana zgłosiła Powiatowemu Urzędowi Pracy chęć zatrudnienia (między innymi) księgowej i operatora urządzeń introligatorskich. W styczniu 1999 r. strona pozwana zatrudniała łącznie 4 osoby w charakterze pracowników biurowych, tj. powódki Elżbietę B. i Beatę M. oraz Ewę L. (referent do spraw kadrowych) i Barbarę O. (specjalista księgowy). Wykonywanie obowiązków związanych z prowadzeniem księgowości, które wcześniej należały do E.B., strona pozwana zleciła odrębnemu podmiotowi. Obowiązki należące do powódki Beaty M. wykonuje stażystka na stanowisku referenta do spraw administracyjno-ekonomicznych Joanna S. Strona pozwana zatrudnia też stażystkę na stanowisku sekretarki (Izabelę B.). Wypowiadając umowy o pracę powódkom (oraz innym pracownikom) strona pozwana jako przyczynę swej decyzji podała „niską rentowność produktów i usług firmy, co powoduje, że spółka jest zmuszona obniżyć koszty, a w tym płace”. Tak określona przyczyna według Sądu Pracy winna bez wątplenia zostać

uznana za „przyczynę ekonomiczną” o jakiej mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Zdaniem Sądu Pracy dla oceny przyczyn rozwiązania stosunku pracy decydujący jest moment podejmowania decyzji o wypowiedzeniu. Jeżeli w chwili podejmowania takiej decyzji jej przyczyna leżała po stronie zakładu pracy, to wszelkie późniejsze zmiany nie mogą spowodować, że za przyczynę zwolnienia będzie uważana jakaś inna przyczyna. Prawo do odprawy pieniężnej powstaje także w wypadku, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi w trybie wypowiedzenia zmieniającego (w sytuacji, gdy przyczyny określone w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1999 r. stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy). Odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy może zostać potraktowana jako współprzyczyna wypowiedzenia. Sytuacja taka będzie miała miejsce, gdy z uwagi na interes pracownika i pracodawcy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaproponowane mu warunki pracy. Oznacza to, iż odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, 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 pracodawcy. W tym zakresie Sąd Pracy odwołał się do stanowiska Sądu Najwyższego zajętego w wyroku z dnia 9 września 1990 r., sygn. akt I PR 335/90 (OSP 1991 r. Nr 9, poz. 212). Zdaniem Sądu Pracy zaproponowanie powódkom najniższego dopuszczalnego wynagrodzenia, znacznie obniżonego w stosunku do dotychczas uzyskiwanego, może zostać uznane za "warunek wyraźnie niedogodny" jeśli nie nawet za „szykanę”. „Premia uznaniowa" jako składnik wynagrodzenia „nie dawał powódkom praktycznie żadnych gwarancji co do tego, iż będą go otrzymywały, a jeżeli tak to w jakiej wysokości”. Ustawa nie dzieli zmian ekonomicznych na czasowe i stałe, stąd też Sąd Pracy pominął wniosek dowodowy strony pozwanej dotyczący „przejściowego charakteru zmian płacowych”. W przypadku powódek Elżbiety B. i Beaty M. doszło niewątpliwie do zmniejszenia zatrudnienia. Strona pozwana zmniejszyła liczbę pracowników "biurowych" z 4 do 2. Natomiast obowiązki powódek zostały przekazane firmie zewnętrznej (obowiązki Elżbiety B.) bądź wykonywane są przez osoby nie będące pracownikami w rozumieniu Kodeksu pracy (stażyści).

Oddalając apelację strony pozwanej Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w szczególności stwierdził, że Sąd pierwszej instancji zgromadził materiał dowodowy dający podstawę do rozstrzygnięcia sprawy i w zakresie ustaleń oraz oceny prawnej nie dopuścił się żadnych uchybień. Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że do rozwiązania umowy o pracę z powódkami doszło z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie zakładu pracy, trafnie uważając, iż prawo do odprawy pieniężnej powstaje także w wypadku, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi w trybie wypowiedzenia zmieniającego. „Ponadto prawo do odprawy nie ogranicza fakt, że pracodawca wystąpił z ofertą nawiązania nowego stosunku pracy z pracownikiem, z którym stosunek pracy zakład rozwiązał z przyczyn ekonomicznych. Nie przyjęcie więc oferty zakładu o nawiązaniu stosunku pracy na czas określony przez powódkę Elżbietę B. nie ma żadnego wpływu na jej prawo do odprawy pieniężnej. Prawa do odprawy pieniężnej nie ogranicza też fakt podjęcia innej pracy już po rozwiązaniu stosunku pracy”. Sąd drugiej instancji nie dopatrywał się naruszenia przez Sąd Pracy prawa procesowego (art. 224 KPC). Do sądu należy ocena, czy sprawa została dostatecznie wyjaśniona. W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd Pracy zgromadził materiał dowodowy dający podstawę do rozstrzygnięcia sprawy. Sąd drugiej instancji nie podzielił stanowiska pozwanego, że Sąd Pracy dokonał ustaleń sprzecznie z zebrany materiał dowodowy. „Są to twierdzenia nie poparte żadnymi dowodami i nie znajdujące potwierdzenia w zebrany w sprawie materiale dowodowy”.

W skardze kasacyjnej zaskarżonemu nią wyrokowi postawiono zarzut, że narusza on art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. oraz art. 224 KPC.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i skutkiem tego nie została uwzględniona. Nie jest kwestionowane to, że do wypowiedzenia (zmieniającego) umowy o pracę powódkom doszło z przyczyny wskazanej w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. (z powodów ekonomicznych). W uzasadnieniu kasacji kwestionuje się natomiast twierdzenie przyjęte w zaskarżonym wyroku, że w wyniku dokonanego wypowiedzenia warunków płacy doszłoby (gdyby zostały one przyjęte przez powódki) do radykalnego obniżenia wynagrodzenia powódek oraz pominięcie tego, że obniżenie ich wynagrodzenia miało mieć charakter przejściowy, w związku z czym Sąd pierwszej instancji bezpodstawnie nie uwzględnił wniosku dowodowego zmierzające-

go do wykazania tej okoliczności. Kasacyjny zarzut naruszenia art. 224 KPC jest nie-
trafny zarówno z powodów o charakterze formalnym jak i ze względów merytorycz-
nych wskazanych przez Sąd pierwszej instancji i zaakceptowanych przez Sąd Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych. Słusznie w zaskarżonym wyroku przyjęto, że oceny
przyczyn wypowiedzenia (także wypowiedzenia zmieniającego) należy dokonywać
zasadniczo przy uwzględnieniu stanu rzeczy jaki istnieje w momencie podejmowania
decyzji przez pracodawcę o rozwiązaniu stosunku pracy. Ten moment jest też miaro-
dajny dla formułowania oceny dotyczącej tego, czy określona przyczyna jest przy-
czyną wyłączną w pojęciu art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Powoływanie się
tym samym przez stronę pozwaną na okoliczność, że w późniejszym czasie zarobki
zatrudnionych u niej pracowników wzrosły i że wobec tego zamiar ich obniżenia w
drodze złożonych powódkom wypowiedzeń zmieniających miał charakter
„przejściowy”, jest z tego względu nieuzasadnione. Ponadto, gdyby rzeczywiście od
razu było wiadomo, czy i kiedy zarobki powódek po ich „przejściowym” obniżeniu
ulegną podwyższeniu, to strona pozwana powinna im to z góry zagwarantować,
czego jednakże nie uczyniła. W konsekwencji domaganie się prowadzenia postępo-
wania dowodowego na okoliczność „przejściowego” obniżenia wynagrodzeń powó-
dek oznaczałoby ustalanie faktów, które nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzy-
gnięcia sprawy. Słusznie więc wniosek dowodowy strony pozwanej został pominięty,
co oznacza, że w tym zakresie przepisy postępowania nie zostały naruszone. Oprócz
tego (i to w pierwszej kolejności) przeciwko uwzględnieniu zarzutu naruszenia art.
224 KPC przemawiają okoliczności natury formalnej, związane z istotą kasacji i po-
stępowania nią wywołanego. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji
(art. 393¹¹ KPC), a te są głównie wyznaczone przez podstawy kasacyjne (tj. konkret-
ne przepisy prawa, których naruszenie zarzuca się zaskarżonemu wyrokowi) oraz
ich uzasadnienie (art. 393³ KPC). Zarzut naruszenia art. 224 KPC nie jest zsynchron-
izowany z twierdzeniami zawartymi w uzasadnieniu kasacji w tym znaczeniu, że nie
korespondują one z treścią regulacji tego przepisu. Zgodnie z art. 224 § 1 KPC
przewodniczący zamyka rozprawę, gdy sąd uzna sprawę za dostatecznie wyjaśnio-
ną, zaś zgodnie z art. 224 § 2 KPC można zamknąć rozprawę również w wypadku,
gdy ma być przeprowadzany jeszcze dowód przez sędziego wyznaczonego lub sąd
wezwany albo gdy ma być przeprowadzony dowód z akt lub wyjaśnień organów pań-
stwowych, a rozprawę co do tych dowodów sąd uzna za zbyteczną. Z wywodów
uzasadnienia kasacji nie wynika, by przepisy te zostały naruszone w zaskarżonym

wyroku i wobec tego nie wiadomo na czym naruszenie ich miałyby polegać. Natomiast stawiając zarzut bezzasadnego pominięcia przez „Sąd” wniosku dowodowego strony pozwanej nie wskazano w kasacji stosownego przepisu (przepisów – na pewno takim przepisem w tym zakresie nie jest art. 224 KPC), przy uwzględnieniu dodatkowo tego, że kasacja jest środkiem, który jest skierowany przeciwko orzeczeniu sądu drugiej instancji i wobec tego może zarzucać naruszenie przepisów prawa procesowego, które odnoszą się do postępowania przed sądem drugiej, a nie pierwszej instancji. Oznacza to, że już z przyczyn natury czysto formalnej zarzut naruszenia art. 224 KPC jest bezpodstawny. To zaś oznacza, że dla Sądu Najwyższego – z uwagi na związanie granicami kasacji – miarodajny jest stan faktyczny sprawy w wersji ustalonej przez Sąd drugiej instancji, a nie tej, która jest sugerowana w uzasadnieniu skargi kasacyjnej. Innymi słowy, ustalenia faktyczne przyjęte przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie zostały skutecznie podważone przez stronę pozwaną, a wobec tego to one stanowią podstawę ocen Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy nie na więc w ogóle podstaw do przyjęcia, że obniżka wynagrodzeń powódek miała mieć charakter przejściowy, bo takiego ustalenia nie dokonał Sąd drugiej instancji, gdyż w ogóle tą kwestią się nie zajmował, uznając za Sądem pierwszej instancji, iż nie ma ona istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Szczególnie ważne jest też stwierdzenie, że w wyniku dokonanego wypowiedzenia zmieniającego wynagrodzenie powódek – gdyby przyjęły zaproponowane im warunki - uległoby radykalnemu obniżeniu. Zdaniem Sądu Najwyższego usprawiedliwia to przyjęcie zapatrywania, że w rozpoznawanej sprawie nie można było oczekiwać (wymagać), by pracownice przyjęły zaproponowane im warunki płacy, z uwagi na reguły słuszności i skalę proponowanej obniżki. W następstwie tego za trafną należy uznać ocenę Sądu drugiej instancji, że przyczyna wymieniona w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. (przyczyna ekonomiczna) stanowiła wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy), mimo iż rozwiązanie ich stosunków pracy w określonym zakresie stanowiło także konsekwencję odmówienia przyjęcia nowych warunków wynagrodzenia za pracę przez powódki. Rozwiązanie stosunku pracy w następstwie wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika, mimo że pozostaje w związku z oświadczeniem pracownika o odmowie ich przyjęcia, jeżeli dokonane zostało z przyczyn wskazanych w art. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 ustawy z 28

grudnia 1989 r.) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną. W uzasadnieniu kasacji podnoszona jest także kwestia dotycząca zmniejszenia zatrudnienia u strony pozwanej. Tu również kwestionuje się ustalenia faktyczne, tym razem te, które doprowadziły do stwierdzenia, że u strony pozwanej w związku z dokonanymi wypowiedzeniami warunków płacy powódek doszło do zmniejszenia zatrudnienia. Ponieważ także w tym wypadku brak jest w kasacji zarzutu o charakterze procesowym, który w skuteczny prawnie sposób pod znakiem zapytania stawiałby te ustalenia, Sąd Najwyższy również i w tym zakresie nie mógł wziąć pod rozwagę krytyki skarżonego wyroku dokonanej w kasacji. Niezależnie od tego Sąd Najwyższy w niniejszym składzie jest zdania, że – z jednej strony – (choć w art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r. w sposób ogólny mówi się, że odprawa pieniężna przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn, o których mowa w jej art. 1, bez zastrzeżenia, że musi nastąpić ono w trybie w niej przewidzianym) odprawa pieniężna przysługuje w razie zwolnień grupowych oraz w przypadku rozwiązania stosunku pracy zgodnie z wymaganiami art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. – z drugiej zaś strony – że w kręgu wymagań wskazanych w art. 10 ust. 1 tej ustawy nie mieści się „zmniejszenie zatrudnienia”, bo przepis ten odsyła do przyczyn (a nie do okoliczności czy warunków) wymienionych w art. 1 ust. 1 (nie posłużono się też w nim formułą „zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi”), zaś w przepisie tym odróżnia się przyczyny zmniejszenia zatrudnienia od samego zmniejszenia zatrudnienia, co uzasadnia twierdzenie, iż pod pojęciem przyczyn (wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r.) na tle art. 10 ust. 1 tej ustawy należy rozumieć wystąpienie przyczyn ekonomicznych lub związanych ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, niezależnie od tego, czy w następstwie dokonanych zwolnień z pracy dochodzi do zmniejszenia zatrudnienia. Można by wprawdzie uważać, że zmniejszenie zatrudnienia (zamiar redukcji zatrudnienia) jest ogólną przyczyną zwolnień w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. (zaś względy ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne i technologiczne to przyczyny bezpośrednie i bardziej szczegółowe) ale w art. 10 ust. 1 tej ustawy nie mówi się o przyczynie lecz o przyczynach wymienionych w tym pierwszym przepisie. Ponadto na tle art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. mało przemawia za tym, by „zmniejszenie zatrudnienia” miało być rozumiane jako przyczyna zwolnień, natomiast więcej jest racji, by uważać, iż idzie w tym wypadku jedynie o skutek określonych przyczyn.

Z powyżej przytoczonych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====