

**Wyrok z dnia 7 lipca 2000 r.**

**I PKN 728/99**

**Ocena "wyłączości" przyczyny rozwiązania stosunku pracy (art. 10 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.) powinna uwzględniać, że jednym z motywów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę i stanowi jeden z motywów decyzji pracodawcy to przyczyna z art. 1 ust. 1 tej ustawy nie jest przyczyną wyłączną.**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 lipca 2000 r. sprawy z powództwa Józefa B. przeciwko Instytutowi Górnictwa Naftowego i Gazownictwa w K. o odprawę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 2 września 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

W imieniu powoda Józefa B. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 2 września 1999 r. [...], którym zmieniono wyrok (oddalając powództwo i odrzucając apelację powoda) Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Krakowa Nowej Huty z dnia 15 kwietnia 1999 r. [...].

Sąd Pracy tytułem odprawy zasądził od strony pozwanej (Instytutu Górnictwa Naftowego i Gazownictwa w K.) na rzecz powoda kwotę 5.025 zł. Do dnia 15 stycz-

nia 1998 r. powód był kierownikiem Laboratorium Badawczego Palników Gazowych i Olejowych, które do 31 grudnia 1997 r. miało swą siedzibę przy ul. L. Na posiedzeniu Rady Nadzorczej Instytutu, które odbyło się 4 grudnia 1997 r. zdecydowano o włączeniu Laboratorium kierowanego przez powoda (GL) do Zakładu Inżynierii Procesów Gazowniczych (GI) z uwagi na zbieżność wykonywanych prac. Do końca listopada 1997 r. w Laboratorium GL zatrudnionych było 5 pracowników, po czym 2 zostało przeniesionych do Laboratorium (GU) oraz do Zakładu Inżynierii Procesów Gazowych, co spowodowało cofnięcie powodowi od 1 stycznia 1998 r. dodatku funkcyjnego. Pismem z dnia 4 grudnia 1997 r. pozwany poinformował powoda o tym, że od 31 grudnia 1997 r. przenosi Laboratorium GU z ul. L. do budynku I.G.N.G. przy ulicy B. (decyzję tę podjęto ze względów ekonomicznych). Powód pismo z 4 grudnia 1997 r. (dotyczące przeniesienia siedziby Laboratorium) potraktował jako wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy (o czym poinformował pracodawcę), gdyż jego zdaniem przeniesienie praktycznie uniemożliwiało dalszą działalność Laboratorium w zakresie przydzielonego mu tematu. Z dniem 15 stycznia 1998 r. doszło do likwidacji Laboratorium GL w oparciu o zarządzenie [...] Dyrektora Instytutu z dnia 14 stycznia 1998 r. Powód z dniem 15 stycznia został odwołany z funkcji kierownika Laboratorium, o czym został poinformowany pismem z dnia 16 stycznia 1998 r. Pismem z dnia 11 lutego 1998 r. powód odmówił przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy i ostatecznie doszło do rozwiązania umowy o pracę z dniem 31 marca 1998 r. w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę wobec odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków. Sąd Pracy przyjął, że zebrany materiał dowodowy wskazuje w sposób jednoznaczny, iż strony potraktowały pismo z dnia 4 grudnia 1997 r. jako wypowiedzenie zmieniające. Zdaniem Sądu, przyczyną wypowiedzenia była likwidacja Laboratorium GL, którego powód był kierownikiem, a okoliczność, iż do tej likwidacji doszło, była między stronami bezsporna. Sąd uznał, że nie ma podstaw do przyjęcia, iż do likwidacji Laboratorium GL doszło dopiero po odmowie przyjęcia warunków pracy przez powoda, gdyż w następstwie tego brak było osoby kompetentnej do kierowania pracami Laboratorium. Przeczy temu – zdaniem Sądu Pracy – to, że decyzja o likwidacji Laboratorium została podjęta 15 stycznia 1998 r., podczas gdy powód przedstawił swoje stanowisko w tej kwestii dopiero 11 lutego 1998 r. Sąd Pracy uznał, że brak było podstaw do potraktowania odmowy przyjęcia nowej propozycji pracy jako współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem tego Sądu, rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z przyczyn określonych w

art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), tj. z powodu likwidacji Laboratorium, wobec czego przysługuje mu prawo do odprawy z art. 8 ust. 1 i 2 tej ustawy.

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji złożyły obie strony, przy czym Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych za zasadną uznał tylko apelację strony pozwanej. Uznał on, że Sąd Pracy przy dokonaniu prawidłowych ustaleń faktycznych wyciągnął niewłaściwe wnioski, które doprowadziły do uznania, że zostały spełnione przesłanki z art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r. do zasądzenia odprawy. W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd Pracy trafnie wskazał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90 (OSP z 1991 r., z. 9, poz. 212), w którym przyjęto że okoliczność, 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 z dnia 28 grudnia 1989 r. stanowiły wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy (por. również wyrok z 5 marca 1991 r., I PR 457/90 oraz z 26 kwietnia 1991 r., I PZP 10/91). Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że ustawę z dnia 28 grudnia 1989 r. stosuje się także do rozwiązania umów o pracę w wyniku odmowy przyjęcia nowych warunków pracy (przy wypowiedzeniu zmieniającym), ale w przypadku, gdy taka odmowa jest uzasadniona okolicznościami sprawy. Z przedstawionych w stanie faktycznym okoliczności wynika, że strona pozwana pismem z dnia 4 grudnia 1997 r. poinformowała powoda, że z dniem 31 grudnia 1997 r. przenosi Laboratorium Badawcze Palników Gazowych i Olejowych z ul. L. do budynku I.G.N. i G. przy ul. B. W odpowiedzi na to powód pismem z dnia 29 grudnia 1997 r. informuje Dyrektora Instytutu (Józefa R.), że nie może przyjąć przeniesienia Laboratorium jedynie jako zmiany adresu pracy, gdyż jest to dla niego zasadnicza zmiana warunków pracy, wobec czego pismo z dnia 4 grudnia traktuje jako wypowiedzenie warunków pracy i w ustawowym terminie wypowie się odnośnie przyjęcia nowych warunków pracy. Zarządzenie [...] Dyrektora Instytutu Górnictwa Naftowego i Gazownictwa z dnia 14 stycznia 1998 r. w sprawie organizacji wewnętrznej faktycznie zlikwidowało z dniem 15 stycznia 1998 r. Laboratorium GL. Postanawiało ono równocześnie, że aparatura stanowiska do badań

zostanie przeniesiona do Laboratorium Urządzeń Grzewczych, a także zakres działania tego Laboratorium zostaje poszerzony o dotychczasową problematykę realizowaną w Laboratorium GL, tj. Laboratorium, którego pracami kierował powód. Zarządzenie to powołuje jako przyczynę rozwiązania Laboratorium GL pismo zastępcy Dyrektora (A.F.) z dnia 13 stycznia. W piśmie tym informuje on, że przeprowadził rozmowę z powodem, który potwierdził chęć odejścia z Instytutu. Dyrektor poinformował powoda, że w takiej sytuacji występuje z wnioskiem o rozwiązanie Laboratorium GL i przekazanie aparatury oraz części zakładu do Laboratorium GU; powód tę informację przyjął do wiadomości. W piśmie skierowanym do powoda z dnia 16 stycznia 1998 r. (którym odwołano go z funkcji kierownika Laboratorium) strona pozwana informuje powoda, że do dnia 31 marca 1998 r., tj. do dnia rozwiązania umowy o pracę w oparciu o złożone przez powoda wypowiedzenie (pismo z dnia 29 grudnia 1997 r.) będzie on podlegał bezpośrednio zastępcy Dyrektora – Kierownikowi Systemu Jakości. Powód w odpowiedzi (pismem z dnia 22 stycznia 1998 r., które wpłynęło do Instytutu 27 stycznia 1998 r.) informuje Dyrektora Instytutu, że stwierdzenie „w oparciu o złożone przez Pana wypowiedzenie” nie jest zgodne z treścią przytoczonego pisma. Powód podnosi, że rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić nie w oparciu o złożone przez niego wypowiedzenie, a w oparciu o wypowiedzenie dokonane przez Instytut, przy czym termin do przyjęcia nowych warunków pracy upływa 15 lutego 1998 r. Pismem z dnia 11 lutego powód informuje swego pracodawcę, że nie przyjmuje wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Strona pozwana przyjęła to do wiadomości i ostatecznie – wydając powodowi świadectwo pracy – jako sposób rozwiązania umowy o pracę wskazała wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę i nieprzyjęcie proponowanych warunków. W ocenie Sądu drugiej instancji, przedstawione okoliczności nie dają podstaw do przyjęcia, że wyłączną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę były okoliczności określone w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Aczkolwiek strona pozwana ostatecznie przyjęła stanowisko powoda, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek odmowy przyjęcia przez niego nowych, zaproponowanych warunków pracy, to jednakże nie można pominąć istotnej kwestii, że wyznaczenie pracownikowi przez pracodawcę innego miejsca zatrudnienia przy zachowaniu dotychczasowego rodzaju pracy i wynagrodzenia mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy i płacy (wyrok SN z 19 lutego 1976 r., I PRN 5/76, OSNCP z 1976 r., z. 10). Wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem nie była likwidacja Laboratorium i

zmniejszenie zatrudnienia, gdyż na stanowisku powoda nie został zatrudniony żaden pracownik, a likwidacja nastąpiła przed złożeniem przez powoda oświadczenia o nieprzyjęciu nowych warunków pracy. Przeniesienie Laboratorium z ul. L. na ul. B. (do siedziby Instytutu) miało na celu zmniejszenie kosztów działania Laboratorium GU, a co za tym idzie całego Instytutu, nie zaś jego likwidację, do której doszło w wyniku stanowiska powoda, który nie chciał się pogodzić z przeniesieniem Laboratorium. Dyrektor A.F. wyraźnie kilkakrotnie stwierdził, że gdyby powód nie podjął decyzji odejścia z pracy, to Laboratorium nadal funkcjonowałoby, o czym powód był poinformowany. Choć oficjalnie powód odmówił przyjęcia nowych warunków dopiero 12 lutego 1998 r., to jednak zgromadzony materiał dowodowy sprawy wskazuje jednoznacznie, że okoliczność ta była znana stronie pozwanej wcześniej i właśnie ona ostatecznie zdecydowała o likwidacji Laboratorium. A.F. na temat zmian w Laboratorium rozmawiał z powodem kilka razy, zapewniając go, że jeżeli zostanie w Laboratorium to będzie nadal jego kierownikiem, natomiast gdy zrezygnuje z dalszej pracy to Laboratorium zostanie zlikwidowane, gdyż nie będzie osoby kompetentnej do jego prowadzenia. To, że zdaniem powoda Laboratorium nie miało perspektywy w przyszłości, w żadnym wypadku nie wskazuje, że to wyłącznie przyczyny ekonomiczne (brak zleceń) spowodowały likwidację laboratorium, jak to przyjął Sąd pierwszej instancji.

W skardze kasacyjnej zaskarżonemu nią wyrokowi zarzuca się, że narusza on art. 42 § 2 KP w związku z art. 10 ust. 1 i art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. „przez przyjęcie, że powód otrzymał od pozwanego pracodawcy propozycję nowych warunków zatrudnienia, a zatem, że brak jest podstaw do przyjęcia tezy, że zaistniały w sprawie przesłanki do uznania, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pozwanego”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw i w następstwie tego nie została przez Sąd Najwyższy uwzględniona. Zarzut w niej zawarty (jej podstawa) ograniczony został do twierdzenia, iż w sprawie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 42 § 2 KP w związku z art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r.) przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie. Z uzasadnienia kasacji wynika jednakże, że zarzut ten oparty został na zanegowaniu

ustaleń o charakterze faktycznym dokonanych przez Sąd drugiej instancji. Wynika z tego, że przesłanką dla twierdzenia o niewłaściwym zastosowaniu wskazanych w kasacji przepisów prawa materialnego (gdy idzie o błędną ich wykładnię w kasacji brak jest jakichkolwiek twierdzeń, które miałyby tego dowodzić) jest w istocie inny stan faktyczny sprawy niż ten, który stanowił podstawę subsumcji dokonanej przez Sąd drugiej instancji. W szczególności twierdzi się w niej, że powód nie otrzymał propozycji zatrudnienia na nowych warunkach pracy, co koresponduje z zarzutem naruszenia art. 42 § 2 KP, który przewiduje, iż wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Podstawę rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych było jednakże ustalenie faktyczne, że doszło do wypowiedzenia warunków pracy powodowi i zaproponowania nowych, których on nie przyjął, skutkiem czego nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę. Ustalenie to nie zostało skutecznie zakwestionowane w skardze kasacyjnej, mimo iż w jej uzasadnieniu twierdzi się, że jest ono błędne. Ustaleń faktycznych nie można bowiem w kasacji kwestionować w sposób bezpośredni, bo podstawę kasacji może stanowić jedynie zarzut naruszenia prawa (materialnego lub procesowego – 393<sup>1</sup> KPC), można je natomiast podważać w sposób pośredni wykazując, iż są one nieuprawnione z uwagi na naruszenie przepisów postępowania, których dopuścił się sąd w zaskarżonym wyroku. Zarzutów naruszenia prawa procesowego kasacja jednakże nie zawiera, a to oznacza, iż dla Sądu Najwyższego miarodajne są te ustalenia natury faktycznej, które legły u podłoża zaskarżonego rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji. Sąd Najwyższy rozstrzyga bowiem sprawę w granicach kasacji (art. 393<sup>11</sup> KPC), które wyznaczone są przede wszystkim przez jej podstawę (konkretne przepisy, których pogwałcenie się zarzuca) oraz jej uzasadnienie (art. 393<sup>3</sup> KPC). W ocenie Sądu Najwyższego, uznając prawidłowość ustalenia faktycznej podstawy rozstrzygnięcia – bo nie została ona w kasacji skutecznie zakwestionowana - za trafne, w konsekwencji należy uznać rozstrzygnięcie, że brak było przesłanek do przyznania powodowi dochodzonej przez niego odprawy. Istotne jest przy tym to, że w kasacji nie przedstawia się jakichś innych racji, poza tymi, które wywodzone są z odmiennych twierdzeń natury faktycznej, które mogłyby wskazywać na to, że Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dokonał błędnej wykładni i niewłaściwie zastosował art. 42 § 2 KP w związku z art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Ponadto, gdyby przyjąć twierdzenie kasacji, że powodowi nie zaproponowano nowych warunków pracy, to oznaczałoby to w gruncie rzeczy,

że umowa o pracę się nie rozwiązała (powód takiego twierdzenia jednakże nie przyjmuje skoro dochodzi odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy), bo wypowiedzenie zmieniające uważa się za dokonane tylko wtedy, gdy zostaną zaproponowane nowe warunki, a jednocześnie skarżący się stoi na stanowisku, że to nie on wypowiedział umowę o pracę i równocześnie nie twierdzi (a w każdym razie brak takiej wyraźnej tezy w kasacji), że rozwiązanie jej nastąpiło w wyniku wypowiedzenia (definitywnego) dokonanego przez stronę pozwaną. W ogólności zarzut naruszenia art. 42 § 2 KP jest bezzasadny, gdyż jego przesłanką jest twierdzenie, że powodowi nie zaproponowano nowych warunków pracy, natomiast z wiążących w niniejszym postępowaniu kasacyjnym ustaleń Sądu drugiej instancji wynika, iż było inaczej. Niezależnie od tego należy stwierdzić, że z ustaleń tych wynika, iż jednym z powodów, dla których ostatecznie doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę była odmowa powoda kontynuowania pracy na zajmowanym stanowisku po dokonanych przekształceniach organizacyjnych (przeniesieniu Laboratorium, którym kierował). To zaś oznacza, że nawet gdyby przyjąć - do czego w świetle zarzutów kasacji nie ma podstaw - że do rozwiązania umowy o pracę doszło w następstwie wypowiedzenia jej przez stronę pozwaną, to i tak brak byłoby uzasadnienia dla przyznania powodowi odprawy, gdyż w takim stanie rzeczy nie można by uważać, że zmiany organizacyjne (art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r.) stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Odmowa wykonywania pracy na stanowisku kierownika po dokonaniu planowanych zmian w zakresie organizacji i umiejscowienia (wielkości i podporządkowania) kierowanej przez powoda jednostki organizacyjnej, stanowi tak istotną okoliczność w rozpoznawanej sprawie, iż uzasadnia twierdzenie, że przyczyny organizacyjne nie były wyłącznym powodem rozwiązania umowy o pracę. Bez tej odmowy do rozwiązania umowy o pracę by nie doszło, a jednocześnie z uwagi na racjonalność przesłanek (organizacyjno-ekonomiczne uzasadnienie) decyzji w sprawie przeniesienia Laboratorium oraz zakres przewidywanych zmian warunków pracy powoda, należy uznać, że zasadne było oczekiwanie, iż zaakceptuje on dokonane zmiany. W tym stanie rzeczy odmowę podjęcia (kontynuowania) pracy na stanowisku, które ulega reorganizacji, należy uznać za współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę w pojęciu art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Dla oceny wyłączności przyczyny rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. istotne jest bowiem nie tylko to, czy rozwiązanie to jest następstwem

wypowiedzenia zmieniającego w związku z odrzuceniem przez pracownika zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy, ale także i to, że jednym z motywów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków, mimo że nie stanowiła ona elementu wypowiedzenia zmieniającego, a jedynie poprzedzała wypowiedzenie (definitywne) umowy o pracę. Jeżeli odmowy tej w okolicznościach danej sprawy nie można uznać – z uwagi na interesy pracodawcy, jak i właściwie pojęty interes pracownika – za usprawiedliwioną czy zasługującą na aprobatę, to uzasadnia to twierdzenie (gdy stanowiła ona jeden z motywów decyzji pracodawcy) – i tak jest w niniejszej sprawie – że przyczyny (przyczyna) z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie stanowią wyłącznego powodu uzasadniającego rozwiązanie stosunku pracy (art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r.).

Mając na względzie powyżej przedstawione racje Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====