

Wyrok z dnia 4 lipca 2001 r.

I PKN 521/00

Odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego, dotyczącego wyłącznie obniżenia wynagrodzenia w zasadzie nie stanowi współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę (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.).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie: SN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, SA Kazimierz Josiak (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 lipca 2001 r. sprawy z powództwa Grzegorza D. przeciwko Międzynarodowej Spedycji „M.” Sp. z o.o. w G. o sprostowanie świadectwa pracy i odprawę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 4 kwietnia 2000 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gdyni z dnia 29 grudnia 1999 r. [...],

zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 750 zł (siedemset pięćdziesiąt) zł tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdyni wyrokiem z dnia 29 grudnia 1999 r. zasądził od spółki z ograniczoną odpowiedzialnością o nazwie „M.” Międzynarodowa Spedycja z siedzibą w G. na rzecz powoda Grzegorza D. 6.602,97 zł z ustawowymi odsetkami od 1 lutego 1999 r., umorzył postępowanie w części dotyczącej żądania sprostowania świadectwa pracy, a dalej idące powództwo oddalił. Orzeczenie swoje Sąd pierwszej instancji uzasadnił następująco.

Powód pracował u strony pozwanej na stanowisku spedytora w okresie od 1 grudnia 1994 r. do 31 stycznia 1999 r. Zajmował się organizacją transportu towarów do Rosji i na Białoruś. Kryzys w Rosji spowodował w roku 1998 zmniejszenie zamówień i nieterminowe płatności za usługi spedycyjne i transportowe świadczone przez pozwaną Spółkę. Władze Spółki zdecydowały się we wrześniu na wprowadzenie programu oszczędnościowego. Obniżono wynagrodzenia członków rady nadzorczej o 50 %, a zarządu o 15 %. W stosunku do pozostałych pracowników ograniczono wydatki na przejazdy służbowe i telefony komórkowe oraz wstrzymano wypłaty premii uznaniowych. Dwóch spedytorów zwolniono z pracy za wypowiedzeniem, pozostałym wręczono wypowiedzenia zmieniające dotychczasowe warunki płacy przez obniżenie wynagrodzenia o 15%. Powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające 30 października 1998 r. Przed upływem połowy okresu wypowiedzenia złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków płacy, wskutek czego umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia - 31 stycznia 1999 r. W okresie od początku października 1998 r. do końca stycznia 1999 r. stan zatrudnienia w Spółce uległ zmniejszeniu z 64 do 51 osób. W drodze wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę zwolnione zostały trzy osoby. Wskutek odmowy przyjęcia nowych warunków płacy rozwiązały się umowy trzech pracowników łącznie z powodem. Za porozumieniem stron odeszły ze Spółki trzy osoby. W stosunku do innych osób umowy o pracę uległy rozwiązaniu z upływem okresu, na które były zawarte, lub wskutek wypowiedzeń pracowników. Pracownicy, którzy zostali w Spółce, przyjęli zmienione warunki płacy. Zgodzili się też na korzystanie z urlopów bezpłatnych przez tydzień w każdym miesiącu od listopada 1998 r. do końca stycznia 1999 r. Ponieważ sytuacja ekonomiczna Spółki poprawiła się już w styczniu 1999 r., pracownikom przywrócono wynagrodzenia w poprzedniej wysokości.

Powód po odmowie przyjęcia nowych warunków płacy poszukiwał zatrudnienia w innej firmie spedycyjnej. Od 1 lutego 1999 r. podjął pracę w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o nazwie „A.T.-E” z K., która otworzyła swoje przedsiębiorstwo w G. Powód otrzymał w nowej spółce wynagrodzenie w kwocie 3.700 zł, wyższe o kilkaset złotych od tego, jakie miał u strony pozwanej (3.021 zł). Powód posiada ponad 20-letni staż pracy. W świetle powyższych okoliczności faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał, że rozwiązanie stosunku pracy między stronami nastąpiło w związku ze zmianami organizacyjnym dotyczącymi zakładu pracy. W ocenie Sądu nie zostały spełnione przesłanki do uznania, że stosunek pracy powoda uległ

rozwiązaniu w ramach zwolnień grupowych dokonywanych przez pracodawcę, skoro liczba pracowników, którym wypowiedziano umowy, nie odpowiadała co najmniej 10% ogółu zatrudnionych w spółce w okresie trzech miesięcy od rozpoczęcia zmian w stanie zatrudnienia. Cytując tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy wskazał, że okres trzech miesięcy decydujący dla ustalenia, czy pracodawca dokonuje zwolnień grupowych, liczy się od daty pierwszego wypowiedzenia dokonanego z powodów wymienionych w art. 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.). Z drugiej strony Sąd nie podzielił zarzutów pracodawcy, że zamiarem jego w ogóle nie było zmniejszenie zatrudnienia w Spółce. Wprowadzie stanowiska spedytorów powierzone zostały innym pracownikom, nie były to jednak osoby przyjęte z zewnątrz, lecz zatrudnione wcześniej w Spółce. Oceniając motywy, jakimi kierował się powód przy odmowie przyjęcia obniżonych warunków wynagrodzenia, Sąd Rejonowy uznał, że z punktu widzenia powoda były one słuszne. Powód bowiem nie musiał się godzić na zmniejszenie wynagrodzenia o 15%, mimo zapewnień pracodawcy, że jak tylko sytuacja finansowa Spółki poprawi się, wynagrodzenie zostanie przywrócone do poprzedniego poziomu. Powód, kierując się prawidłową oceną swoich interesów, zdecydował się odejść z pracy w Spółce i poszukać sobie lepiej płatnej pracy. Nie zmienia to faktu, że umowa o pracę między stronami uległa rozwiązaniu z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych dotyczących zakładu pracy. Dlatego żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę Sąd uznał za uzasadnione. Natomiast oddalił żądanie o waloryzację świadczenia należnego powodowi w formie odprawy, przyjmując, że między datą wymagalności świadczenia, a chwilą zamknięcia rozprawy nie nastąpiła istotna zmiana siły nabywczej pieniądza, przemawiająca za zmianą wysokości świadczenia pieniężnego. Wobec cofnięcia przez powoda żądania o sprostowanie świadectwa przez stwierdzenie w nim, iż umowa o pracę uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron, w tej części Sąd Rejonowy postępowanie umorzył.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła strona pozwana, wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa. Apelacja opierała się na zarzutach naruszenia art. 233 § 1 KPC przez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału oraz sprzeczność ustaleń Sądu z wynikami postępowania dowodowego w określeniu motywów odmo-

wy przyjęcia przez powoda nowych warunków płacy. Zarzut naruszenia prawa materialnego strona pozwana łączyła z błędnym, jej zdaniem, zastosowaniem art. 105 KP przez przyjęcie, że pracownikowi służy prawo do nagrody pieniężnej. Według skarżącej Sąd pierwszej instancji niesłusznie stwierdził, że premia uznaniowa i ekwiwalent za korzystanie z własnego samochodu do celów służbowych stanowiły stałe elementy wynagrodzenia za pracę i że ich utrata mogła decydować o uzasadnionej odmowie przyjęcia nowych warunków płacy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku uznał apelację za uzasadnioną. Wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2000 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w części uwzględniającej powództwo i orzekającej o kosztach procesu w ten sposób, że powództwo w całości oddalił, zasądając od powoda na rzecz strony pozwanej 1.125 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd Okręgowy podzielił pogląd skarżącej, iż Sąd pierwszej instancji naruszył zasadę swobodnej oceny dowodów z art. 233 § 1 KPC. Zdaniem Sądu decydujące znaczenie w sprawie miała ocena motywów, którymi kierował się powód odmawiając przyjęcia nowych warunków płacy. Winna być ona oparta na kryteriach obiektywnych. Zgodnie bowiem z ustalonym poglądem orzecznictwa, prawo do odprawy pracownika, którego stosunek pracy ustał w następstwie nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy zależy od tego, czy odmowa jego była usprawiedliwiona. W przeciwnym razie decyzja pracownika byłaby „współprzyczyną” rozwiązania umowy o pracę, świadcząca, że przesłanki wymienione w art. 1 ustawy nie stały się wyłącznym powodem zwolnienia pracownika z pracy, tak jak tego wymaga art. 10 ustawy. W rezultacie pracownikowi temu nie służy prawo do odprawy przewidzianej art. 8 ustawy. Sąd Okręgowy uznał, że powód nie miał podstaw do odmowy przyjęcia nowych warunków płacy. Mógł przecież pracować na tym samym stanowisku za wynagrodzeniem tylko przejściowo ograniczonym o 15%. Wypowiedzenia zmieniające dokonane zostały w ten sam sposób pozostałym pracownikom spółki, a członkom rady nadzorczej ograniczono dochody aż o 50%. Prawie wszyscy pracownicy pogodzili się z koniecznością obniżenia wynagrodzeń, korzystania z urlopów bezpłatnych dla ratowania swoich miejsc pracy i przywrócenia normalnego funkcjonowania zakładu pracy. W ocenie Sądu tak samo winien postąpić powód. Jego wynagrodzenie nawet zmniejszone przewyższało średnią płacę w gospodarce. Żona powoda na przełomie lat 1998-1999 otrzymywała wynagrodzenie w kwocie ponad 1.100 zł. Dochody małżonków wystarczały więc na zaspokojenie bieżących potrzeb pięcioosobowej rodziny. Z tych względów Sąd Okręgowy przyjął, że

umowa o pracę między stronami uległa rozwiązaniu z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i pracownika. Za nieuzasadnione Sąd uznał zarzuty naruszenia art. 105 KP i sprzeczności ustaleń Sądu z materiałem dowodowym sprawy w części dotyczącej stwierdzenia, że powód przy podjęciu decyzji o odmowie przyjęcia nowych warunków płacy brał też pod uwagę utratę premii uznaniowej i ryczałtu za korzystanie z własnego samochodu osobowego dla celów służbowych. Mimo to uwzględnił apelację i oddalił powództwo o odprawę w całości.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżony został kasacją w imieniu powoda. Kasacja opiera się na podstawie naruszenia prawa materialnego. Skarżący zarzucił błędną wykładnię art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 i art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz niewłaściwe zastosowanie art. 42 § 1, 2 i 3 KP przez uznanie, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków płacy nie powoduje skutków związanych z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę. Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wnosił o zmianę wyroku Sądu Okręgowego przez oddalenie apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności faktyczne ustalone przez Sądy obu instancji nie są w kasacji kwestionowane. Z ustaleń tych wynika, że w drugiej połowie roku 1998 nastąpiło znaczne pogorszenie sytuacji finansowej pozwanej Spółki związane z nieterminową realizacją należności za wykonane usługi transportowe i spedycyjne przez kontrahentów z Rosji i Białorusi oraz poważnym ograniczeniem zamówień. Dla obniżenia kosztów działalności i odzyskania płynności finansowej Spółka zdecydowała się na wprowadzenie programu naprawczego. Polegał on przede wszystkim na zmniejszeniu zatrudnienia z 64 osób we wrześniu 1998 r. do 46 pracowników w lutym 1999 r. Cel ten Spółka osiągnęła przez nieprzedłużanie umów z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umów na czas określony i wypowiedzenie umów kilku pracownikom. Dla ograniczenia ilości zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy i uniknięcia konieczności wypłaty odpraw zwolnionym pracownikom, władze Spółki postanowiły zmniejszyć wydatki na wynagrodzenia przez wstrzymanie wypłat premii uznaniowych, ryczałtów za korzystanie z własnego samochodu dla celów służbowych oraz obniżenie wynagrodzeń zasadniczych pra-

owników o 15% w drodze indywidualnych wypowiedzeń wyłącznie dotyczących warunków płacy.

W świetle powyższych okoliczności decyzję powoda o odmowie przyjęcia nowych warunków płacy ocenić należy, zdaniem Sądu Najwyższego, jako racjonalną i usprawiedliwioną. Trzeba mieć na uwadze stan istniejący w dacie, gdy powód złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia zmienionych warunków płacy, czyli w dniu 11 grudnia 1998 r. Proces zmniejszenia zatrudnienia był wówczas kontynuowany. W grudniu odeszło z pracy sześć kolejnych osób. Pozostałym znacznie obniżono wynagrodzenie nie tylko przez wypowiedzenia zmieniające w części dotyczącej płacy zasadniczej, lecz także przez kierowanie ich na przymusowe urlopy bezpłatne, niepłacenie premii uznaniowej i ryczałtów za korzystanie z samochodów prywatnych dla celów służbowych. Powód z racji zajmowanego stanowiska nie miał wglądu do dokumentów księgowych Spółki, nie potrafił więc ocenić, czy zapewnienia o szybkim przywróceniu wynagrodzeń zasadniczych do poprzedniego poziomu są realne. Sąd Okręgowy oceniał postępowanie powoda z perspektywy zmian, jakie nastąpiły w Spółce w roku 1999. Jak należy sądzić, były one głównie rezultatem ograniczenia zatrudnienia w spółce prawie o 1/3 (z 64 osób we wrześniu 1998 r. do 46 w lutym 1999 r.). Powód prawidłowo przy podejmowaniu decyzji kierował się zamiarem zapewnienia sobie stałej pracy z wynagrodzeniem adekwatnym do jej wartości. Z reguły nieprzyjęcie przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego, dotyczącego wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę z powodów wymienionych 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. Ocena Sądu Okręgowego, że powód zachował się nielojalnie wobec pracodawcy i pozostałych pracowników Spółki, nie była zgodna z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Dlatego Sąd Najwyższy uznał, że wskazana w kasacji podstawa naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy i niewłaściwe zastosowanie art. 42 § 3 KP jest usprawiedliwiona.

W związku z tym na podstawie art. 393¹⁵ KPC zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gdyni z dnia 29 grudnia 1999 r. O kosztach postępowania kasacyjnego Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 98 KPC.

=====