Sygn. akt II PK 38/09

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 sierpnia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)
SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)
SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa B. P.
przeciwko Galerii C. Spółce z o.o. w W.
o odszkodowanie i odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 sierpnia 2009 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.
z dnia 21 sierpnia 2008 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 8 maja 2008 r. Sąd Rejonowy, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. uchylił wyrok zaoczny Sądu Rejonowego z dnia 10 kwietnia 2007 r. i oddalił powództwo B. P. przeciwko Galerii C. sp. z o. o.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódce prawidłowo wypowiedziano warunki umowy o pracę. Wypowiedzenie jako zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę zawierało prawidłowo określoną przyczynę wypowiedzenia, która jako konkretna i rzeczywista uzasadniała propozycję zmiany miejsca pracy powódki przy zachowaniu pozostałych warunków pracy i płacy powódki.

W ocenie Sądu Rejonowego niezasadne było roszczenie powódki o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd podkreślił bowiem, że powódka odmówiła kontynuowania zatrudnienia z uwagi na zmianę miejsca wykonywania pracy. Zdaniem sądu odmowa wykonywania pracy przez powódkę w Galerii C. w O. stanowiła tak istotną okoliczność w sprawie, że uzasadniało to twierdzenie, że przyczyny organizacyjne - zamknięcie Galerii C. w W. na czas remontu - nie były wyłącznym powodem rozwiązania umowy o pracę. Bez tej odmowy do rozwiązania umowy o pracę *z* powódką by nie doszło. Dlatego zdaniem tego sądu złożone wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie było jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy i przyczyna rozwiązania tkwiła również w odmowie przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy.

Wyrokiem z dnia 21 sierpnia 2008 r. Sąd Okręgowy, Sąd Pracy w W. oddalił apelację powódki od powyższego wyroku.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę zawierało prawidłowo określoną przyczynę wypowiedzenia, która jako konkretna i rzeczywista uzasadniała propozycję zmiany miejsca pracy powódki. Jedyną przyczyną wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy był remont sklepu „R." w W. i zapewnienie obsługi klientów sklepu w O. W związku z czym skoro powódka B. P. odmówiła przyjęcia zmienionych warunków pracy i płacy, to doszło do rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia.

Sąd podkreślił także, że przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 ze zm.) nie mają

zastosowania do rozwiązania z powódką umowy o pracę. W jego ocenie Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które w konsekwencji skutkowały wyprowadzeniem wniosku, że odmowa przyjęcia przez powódkę B. P. zaproponowanych przez stronę pozwaną „Galeria C." sp. z o.o. w W. nowych warunków umowy o pracę stanowi w takim przypadku współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Powyższe stanowisko w konsekwencji wykluczało roszczenie powódki B. P. o zasądzenie na jej rzecz odprawy pieniężnej.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiodła powódka, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi drugiej instancji.

Skarga kasacyjna została oparta na zarzutach naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. oraz w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 8 k.p. przez błędne zastosowanie wyrażające się pominięciem w procesie orzekania rozstrzygnięcia, czy wypowiedzenie warunków umowy o pracę oraz arbitralna propozycja pracy w O. były uzasadnione z punktu widzenia interesu pracownika i zasad współżycia społecznego, a odniesienie się wyłącznie do tego, że podana przyczyna była konkretna i rzeczywista oraz
- art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 8 k.p. przez błędną wykładnię prowadzącą do uznania, że z zasady odmowa przyjęcia przez pracownika nowych warunków wynikających z wypowiedzenia zmieniającego stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, a w konsekwencji przyjęcie, iż stosunek pracy nie został rozwiązany wyłącznie z przyczyn dotyczących pozwanej.

Skarżąca wskazała ponadto na naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść rozstrzygnięcia, a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. wskutek pominięcia okoliczności, że pozwana po rozpoczęciu remontu domu towarowego „R.” podjęła działalność handlową w innym miejscu we W. oraz niesprecyzowania, dlaczego sąd uznał za dogodne połączenie między W. a O.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został uzasadniony faktem, iż jest ona oczywiście uzasadniona. Skarżąca wskazała, że w uzasadnieniu Sądu Okręgowego oraz w uzasadnieniu orzeczenia sądu pierwszej instancji brak jest oceny, czy wypowiedzenie zmieniające było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Sądy obu instancji w ogóle nie poświęciły uwagi rozważaniom, czy podana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia (rzeczywista w tym sensie, że remont miał miejsce) była uzasadniona, w szczególności także z uwzględnieniem interesu pracownika i zasad współżycia społecznego. Jeżeli pracownik ma świadczyć pracę w miejscu oddalonym o około 90 km, tego rodzaju rozważanie wydaje się niezbędne.

Skarżąca zauważyła, że Sąd Okręgowy poprzestał na badaniu istnienia wskazanej przez pracodawcę przyczyny i stwierdzeniu, że powódka nadal byłaby w stanie sprostać obowiązkom rodzinnym. Podkreśliła jednak, że czym innym jest potencjalna możliwość dojazdów do O., nawet przy zapewnieniu opieki nad matką i synem, a czym innym jest interes powódki wyrażający się chęcią poświęcania dojazdom do pracy czasu w rozsądnych granicach.

Skarżąca podkreśliła również, że nie można zgodzić się z wykładnią zgodnie z którą co do zasady należy przyjąć, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków, przekształcająca tzw. wypowiedzenie zmieniające w wypowiedzenie definitywne stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. W jej ocenie właściwa wykładnia przepisów prawa pracy nakazuje przyjąć, że to pracodawca w pierwszej kolejności powinien formułować propozycję zmiany warunków umowy o pracę w sposób zgodny z interesem pracownika i zasadami współżycia społecznego, jeżeli chce uniknąć konsekwencji wynikających z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W ocenie skarżącej naruszenie przepisów w tym zakresie jest oczywiste. Przepis art. 42 § 1 k.p. nie może bowiem prowadzić do sytuacji, w której pracodawca nadużywa swoich uprawnień, chcąc uniknąć obowiązku wypłacenia odprawy pieniężnej.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca podkreśliła, że orzeczenie Sądu Okręgowego abstrahuje od tego, że propozycja nowych warunków była w ocenie

powódki skrajnie niekorzystna. Czas dojazdu z miejsca zamieszkania w W. do O. wynosi około półtorej godziny, co w obie strony daje trzy godziny dziennie spędzone w podróży. Skarżąca podkreśliła, że propozycja pracy w O. w sytuacji, gdy pozwana spółka kontynuowała działalność handlową w W. w innym lokalu, naruszała interes pracownika i była niezgodna z zasadami współżycia społecznego.

Zdaniem skarżącej Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 30 § 4 k.p. przyjmując, że "co do zasady należy przyjąć, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków, przekształcająca tzw. wypowiedzenie zmieniające w wypowiedzenie definitywne" stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Odmienne stanowisko w tej kwestii, zdaniem skarżącej, potwierdza pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 listopada 1990 r. (I PR 335/90, OSP z 1991 r. Nr 9, poz. 212), zgodnie z którym: „Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnych wypadkach potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że 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 zakładu pracy."

Zatem skarżąca podkreśliła, że jak wskazał w cytowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy odmowa przyjęcia warunków "wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika" nie może pociągać dla niego negatywnych konsekwencji takiego działania.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było odszkodowanie i odprawa pieniężna. Do rozwiązania umowy o pracę doszło wskutek odmowy przyjęcia przez powódkę proponowanych warunków zatrudnienia.

Przyczyną dokonania wypowiedzenia zmieniającego przez pracodawcę był remont sklepu w W., w którym zatrudniona była skarżąca. W tym stanie faktycznym należy uznać, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była uzasadniona. Tym samym nieuzasadniony okazał się zarzut skargi kasacyjnej – naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. i art. 8 k.p. Istotą wypowiedzenia zmieniającego jest bowiem pogorszenie warunków pracy lub płacy. Podstawowe znaczenie ma w tym kontekście, czy przyczyny wypowiedzenia były uzasadnione. Jeżeli tak jest w rzeczywistości, to nie można zasadnie twierdzić o arbitralnej decyzji pracodawcy, czy naruszeniu interesów pracownika i zasad współżycia społecznego. W związku z powyższym nieuzasadniony jest również zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia o zasadności wypowiedzenia (zmieniającego) pozostaje bowiem, iż pracodawca podjął działalność handlową w innym miejscu w W. W gestii pracodawcy, a nie pracownika pozostaje miejsce jego zatrudnienia i określenie warunków zatrudnienia. Można więc stwierdzić, że remont zakładu pracy i potrzeba zapewnienia obsługi klientów w innej miejscowości stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego.

Powódka domagała się także zasądzenia odprawy pieniężnej przewidzianej w ustawie o tzw. grupowych zwolnieniach z 13 marca 2003 r. W skardze kasacyjnej zarzuca ona naruszenie art. 10 tej ustawy w zw. z art. 42 § 1 k.p. i art. 8 k.p. Zasadniczo chodzi w tym przypadku o rozstrzygnięcie, czy odmowa przyjęcia nowych warunków zatrudnienia stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę, czy też przyczyną rozwiązania umowy były przyczyny niedotyczące pracownika. W skardze podniesiono, iż proponowane warunki były dla pracownika niedogodne i z tego powodu ich odmowa nie może wywoływać dla niego negatywnych konsekwencji. W tym przypadku chodziło o prawo do odprawy pieniężnej. Również i ten zarzut skargi kasacyjnej należało ocenić jako nieuzasadniony.

Wbrew twierdzeniom skarżącej Sąd Okręgowy nie sformułował zasady polegającej na przyjęciu, że co do zasady należy przyjąć, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Sąd Okręgowy stwierdza jedynie, że przepisy ustawy o tzw. grupowych zwolnieniach nie mają zastosowania do przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę. W tym stanie faktycznym należało uznać, że rozstrzygnięcie takie było uzasadnione. W kwestii powyższej wypowiadał się Sąd Najwyższy. Już w wyroku z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90 (OSP 1991/9/212) wyrażono pogląd, iż w pewnych przypadkach odmowa przyjęcia nowych warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Także w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, (OSNP 2002/10/240) Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłoby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika może być uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy i uzasadniać roszczenie o odprawę pieniężną. Pogląd taki został też wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08, (MPP 2009, nr 7, s. 366-369). Na tej podstawie można więc stwierdzić, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Ocena tej okoliczności należy do sądu. W sprawie niniejszej nie ulegały zmianie warunki wynagradzania. Niekorzystna zmiana warunków zatrudnienia polegała na czasowym wykonywaniu pracy w miejscowości odległej o 90 kilometrów od miejsca zamieszkania. W ocenie sądów obu instancji odmowa przyjęcia nowych warunków pracy stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem Sądu Najwyższego w okolicznościach faktycznych rozstrzyganej sprawy było to możliwe. W żadnym razie nie można więc było przyjąć, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Proponowane warunki nie nosiły bowiem znamion szykany i nie były na tyle niedogodne, że nie było prawdopodobne ich przyjęcie przez powódkę. Niewątpliwie dłuższy czas dojazdu do miejsca pracy jest okolicznością niedogodną dla pracownika. Jednak z drugiej strony przyjęcie tego warunku umożliwiłoby kontynuację zatrudnienia na

tych samych warunkach płacowych. Z tych względów możliwe było przyjęcie, że zmiana warunków nie była rażąco niedogodna, a odmowa ich przyjęcia stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę, co pozbawiło skarżącą prawa do odprawy pieniężnej.

Z powyższych względów, na podstawie art. 398^{14} k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

/tp/