

Wyrok z dnia 8 stycznia 2010 r.

III PK 48/09

Pracownik, który odmawia wyrażenia zgody na propozycję pracodawcy cofnięcia wypowiedzenia zmieniającego, złożoną niezwłocznie po uzyskaniu wiadomości, że zaproponowana praca jest nieodpowiednia z uwagi na jego stan zdrowia, nie nabywa prawa do przewidzianego w pakiecie socjalnym odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia (art. 354 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jolanta Strusińska-Żukowska, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 8 stycznia 2010 r. sprawy z powództwa Wojciecha K. przeciwko Hucie S.W. - Hucie Stali Jakościowych SA w S.W. o zapłatę kwoty 79 295,76 zł, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 5 listopada 2008 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Rzeszowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Pozwana Huta S.W. - Huta Stali Jakościowych SA w S.W., w sprawie z powództwa Wojciecha K. o odszkodowanie, wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 5 listopada 2008 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem zmieniono wyrok Sądu Okręgowego w Tarnobrzegu - oddalający powództwo - i zasądzono od pozwanej na rzecz powoda kwotę 79.295,76 zł z odsetkami od 1 czerwca 2007 r. tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w okresie gwarancji zatrudnienia przewidzianej w Pakiecie Socjalnym, a także orzeczono o kosztach procesu.

Powód był zatrudniony u pozwanej od 1 sierpnia 1983 r., ostatnio na stanowisku kontrolera wyrobów. Ma wykształcenie średnie techniczne i ukończony kurs inspektora jakości. W związku z likwidacją czterech stanowisk kontrolerów pismem z dnia 1 lutego 2007 r. pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy. W miejsce dotychczasowego stanowiska kontrolera z płacą zasadniczą 1.748 zł proponowała stanowisko odlewacza wytopów z płacą zasadniczą 1.848 zł. Proponowane stanowisko, zgodnie z obowiązującym u pozwanej taryfikatorem kwalifikacyjnym, odpowiada kwalifikacjom powoda. Powód odmówił dnia 2 lutego 2007 r. przyjęcia nowych warunków, ponieważ stanowisko to nie odpowiada jego wykształceniu i kwalifikacjom. W zaświadczeniu z 7 lutego 2007 r. lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne stwierdził, że wobec przeciwwskazań zdrowotnych powód jest niezdolny do wykonywania pracy jako odlewacz wytopów. W związku z tym pozwana 14 lutego 2007 r. złożyła powodowi oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym z powodu błędu i stwierdziła, że anuluje to wypowiedzenie. Powód oświadczył 21 lutego 2007 r., że nie wyraża zgody na cofnięcie wypowiedzenia. Stosunek pracy ustał 31 maja 2007 r.

Powód wywodzi swoje prawo do odszkodowania z obowiązującego u pozwanej Pakietu Socjalnego dotyczącego gwarancji pracowniczych i socjalnych. W zakresie odnoszącym się do rozpoznawanej sprawy stanowi on, że: art. 4 ust. 2 - Inwestor Strategiczny spowoduje, że Spółka zagwarantuje zatrudnienie wszystkim pracownikom w okresie 54 miesięcy od dnia wejścia w życie Pakietu Socjalnego (dalej: okresu gwarancyjnego). Powyższa gwarancja zatrudnienia oznacza, że z zastrzeżeniem art. 5, Spółka w ciągu okresu gwarancji nie będzie rozwiązywała z pracownikami umów o pracę za wypowiedzeniem; art. 4 ust. 3 lit. I - Gwarancja zatrudnienia nie obejmuje zmiany warunków pracy (zmiana stanowiska pracy) przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia. (...). Jednakże zaproponowane stanowisko powinno odpowiadać wykształceniu i kwalifikacjom; art. 5 ust. 1 - W przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w okresie gwarancyjnym pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia każdemu pracownikowi, którego dotyczyła gwarancja zatrudnienia najpóźniej w dniu rozwiązania umowy o pracę odszkodowania, niezależnie od świadczeń należnych na mocy Kodeksu pracy i innych przepisów; art. 5 ust. 2 - (pominięto) ustala sposób obliczenia odszkodowania; art. 5 ust. 3 - Prawo do odszkodowania określonego w ust. 2 przysługuje także pracownikowi, któremu Spółka złoży wypowiedzenie zmieniające powodujące obniżenie wynagrodzenia za pracę, a pracownik

odmówi przyjęcia nowych warunków, w wyniku czego dojdzie do rozwiązania umowy o pracę.

Oddalając powództwo Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na art. 4 ust. 3 lit. I oraz art. 5 ust. 1 i 3 Pakietu. Stwierdził, że powodowi zaproponowano wyższe wynagrodzenie, a więc nie mógł on nabyć prawa do odszkodowania na podstawie art. 5 ust. 3. Nie wynika ono także z art. 4 ust. 3 lit. I, gdyż zaproponowane powodowi stanowisko odpowiada jego wykształceniu i kwalifikacjom. O braku fizycznej zdolności powoda do wykonywania proponowanej pracy odlewacza wytopów pozwana uzyskała miarodajną informację po złożeniu wypowiedzenia zmieniającego (7 lutego 2007 r.). Usiłowała cofnąć to oświadczenie dla zagwarantowania powodowi dalszego zatrudnienia, ale powód nie wyraził na to zgody. Zdaniem Sądu Okręgowego brak tej zgody, a także niezaskarżenie wypowiedzenia do sądu pracy, świadczą o ponoszeniu przez powoda odpowiedzialności za rozwiązanie umowy. Głównym celem zawarcia Pakietu było zagwarantowanie pracownikom dalszego zatrudnienia, a odszkodowanie pełniło tylko funkcję zabezpieczającą. Jego zasądzenie pracownikowi, który odmówił dalszego zatrudnienia, byłoby sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa do tego odszkodowania.

Sąd Apelacyjny uznał ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego za własne, podzielił także pogląd, że Pakiet Socjalny jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Przyczyną uwzględnienia żądania powoda była odmienna interpretacja użytego w jego art. 4 ust. 3 lit. I pojęcia odpowiednich kwalifikacji. Z powołaniem się na ustaloną wykładnię tego pojęcia przyjętą na podstawie art. 42 § 4 k.p., Sąd Apelacyjny stwierdził, że obejmuje ono nie tylko kwalifikacje zawodowe, ale też stan zdrowia umożliwiający wykonywanie pracy na określonym stanowisku. Zaproponowana powodowi praca była więc nieodpowiednia z uwagi na jego kwalifikacje, a pozwana powinna o tym wiedzieć przed złożeniem powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym propozycji jej wykonywania. Na zaproponowanym stanowisku panowały bowiem warunki szkodliwe dla zdrowia, a w razie przeniesienia pracownika na tego rodzaju stanowisko pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania wyniku wstępnego badania lekarskiego (art. 229 § 1 pkt 1 i 2 k.p.). Zdaniem Sądu Apelacyjnego, ponieważ pracownik nigdy nie ma obowiązku przyjęcia propozycji pracodawcy trwałej zmiany treści umowy o pracę - co wynika z zasady wolności pracy (art. 11 k.p.) - to nie można formułować pod adresem powoda zarzutu, że brak odwołania od wypowiedzenia do sądu wskazuje na jego dążenie do rozwiązania stosunku pracy, a nie do utrzymania

gwarantowanego zatrudnienia, tym bardziej, gdy pracodawca likwiduje poprzednie stanowisko pracy i proponuje nowe stanowisko, na którym podjęcie pracy jest niemożliwe z uwagi na przeciwwskazania zdrowotne.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie przepisów postępowania: art. 233 § 1 k.p.c., przez ocenę, że Pakiet Socjalny stanowi źródło prawa pracy i art. 386 § 1 w związku z art. 328 § 2 i art. 391 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie istoty sprawy. Zarzucono także naruszenie prawa materialnego: art. 9 § 1 k.p., przez wydanie orzeczenia na podstawie Pakietu Socjalnego mimo nieustalenia, że stanowi on układ zbiorowy pracy lub protokół dodatkowy do niego oraz że zobowiązuje on do zapłaty odszkodowania pozwaną, a nie Z. SA w P., który był stroną tego Pakietu. W razie uznania tego Pakietu za źródło prawa pracy zarzucono naruszenie jego art. 4 ust. 1, 2 oraz 3 lit. I, a także art. 5 ust. 2 i 3, przez błędne przyjęcie, że pojęcie odpowiednich kwalifikacji do wykonywania zaproponowanej pracy obejmuje także kwalifikacje zdrowotne, mimo że załącznik nr 3 do zakładowego układu zbiorowego pracy ogranicza kwalifikacje wyłącznie do kwalifikacji zawodowych oraz że z tych przepisów wynika prawo powoda do odszkodowania, mimo zaproponowania powodowi wyższego wynagrodzenia, a także przez pominięcie, że celem tych przepisów jest zagwarantowanie pracownikowi zatrudnienia, a nie odszkodowania, gdy dąży on do rozwiązania umowy na podstawie wypowiedzenia zmieniającego złożonego przez pracodawcę i odmawia zgody na cofnięcie tego wypowiedzenia, co gwarantowało mu dalsze zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku.

Powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, względnie o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga jest uzasadniona, mimo że większość jej zarzutów jest błędna. Do uwzględnienia skargi wystarczy jednakże choćby jeden uzasadniony zarzut.

1. Bezzasadne są zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. reguluje ocenę przez sąd wiarygodności i mocy dowodów, dotyczy więc ustalenia stanu faktycznego sprawy. Wiązanie w skardze tego przepisu z dokonaną przez sąd oceną charakteru prawnego Pakietu Socjalnego jest rażąco bezpodstawne, gdyż w żadnym stopniu nie polega to na ocenie dowodów. Także nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 386 § 1 k.p.c. i związanych z nim przepisów

przez nierozpoznanie istoty sprawy. Istotą sprawy było bowiem prawo powoda do spornego odszkodowania i o tym orzekł Sąd Apelacyjny,

2. Pierwsza grupa zarzutów naruszenia prawa materialnego ma na celu wykazanie, że Pakiet Socjalny nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. lecz umową, za której naruszenie nie powinien ponosić odpowiedzialności pozwany pracodawca, lecz inwestor (Z. SA w P.), który zawarł tę umowę ze związkami zawodowymi. Zarzut ten nie może odnieść zamierzonego skutku z dwóch przyczyn. Po pierwsze, Sąd Najwyższy podziela pogląd, że Pakiet Socjalny jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Po wtóre, nawet przyjęcie, że Pakiet nie jest źródłem prawa pracy, nie prowadziłoby do zdjęcia z pozwanej odpowiedzialności za jego przestrzeganie. Sąd Najwyższy nigdy bowiem nie odmawia ochrony roszczeniom pracowników wobec pracodawcy, wynikającym z tego rodzaju porozumień, co omawiany Pakiet Socjalny. Następstwem nieuznania go za źródło prawa pracy jest bowiem stosowanie konstrukcji umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.), na podstawie której pracownik może dochodzić wynikających z Pakietu roszczeń bezpośrednio od pracodawcy. Szczegółowa analiza charakteru prawnego Pakietu Socjalnego nie jest więc konieczna do rozstrzygnięcia sprawy.

3. Także nieuzasadnione są zarzuty dotyczące wykładni art. 4 ust. 1, 2 i 3 lit. I oraz art. 5 ust. 2 i 3 Pakietu. Zdaniem Sądu Apelacyjnego z przepisów tych wynika, że pracownik nabywa prawo do odszkodowania, jeżeli nie wyraża zgody na zaproponowaną w wypowiedzeniu zmieniającym nową pracę, nieodpowiednią do jego kwalifikacji i wykształcenia lub opłacaną niżej niż praca dotychczas wykonywana. Niewątpliwie zaproponowana powodowi praca była wyżej wynagradzana i dlatego ta przesłanka nie była podstawą orzeczenia o prawie powoda do odszkodowania. Skarżąca stawia zarzut dotyczący kwalifikacji powoda do wykonywania zaproponowanej pracy. Nie ma ona jednak racji twierdząc, że chodzi tu tylko o kwalifikacje zawodowe, z pominięciem fizycznej możliwości wykonywania zaproponowanej pracy. Będący przedmiotem tych rozważań art. 4 ust. 3 lit. I Pakietu ma na celu zwolnienie pracodawcy z obowiązku zapłaty odszkodowania wówczas, gdy złożone pracownikowi wypowiedzenie zmieniające jest podyktowane rzeczywistymi jego potrzebami. Chroni on też pracownika przed nadmierną swobodą działania pracodawcy w doborze proponowanej nowej pracy przez wprowadzenie wymagania, aby była ona odpowiednia do kwalifikacji pracownika. Sąd Apelacyjny trafnie przyjął, że pojęcie kwalifikacji (bez dodatkowego zastrzeżenia, że chodzi o kwalifikacje zawodowe), obejmuje także kwalifika-

cje zdrowotne. Trzeba nadto zauważyć, że nawet gdyby art. 4 ust. 3 lit. I Pakietu wężiej określał pojęcie kwalifikacji, ograniczając je wyraźnie do kwalifikacji zawodowych, to i tak zaproponowanie pracy nieodpowiedniej ze względu na stan zdrowia pracownika powodowałoby takie same skutki, co zaproponowanie pracy nieodpowiadającej kwalifikacjom zawodowym. Wynika to z przepisów regulujących bezpieczeństwo i higienę pracy (art. 207 i nast. k.p.), którym nie mogą uchybiać akty niższego rzędu i umowy. W szczególności można tu powołać art. 207 § 2 k.p. zobowiązujący pracodawcę do ochrony zdrowia i życia pracowników oraz art. 229 § 4 k.p. zakazujący pracodawcy dopuszczenia do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Żaden przepis ani postanowienie umowne nie mogą pozbawić pracownika świadczenia pieniężnego, należnego w razie rozwiązania umowy przez pracodawcę, z tej przyczyny, że odmówił podjęcia pracy nieodpowiedniej ze względu na jego stan zdrowia. Przepisy chroniące zdrowie i życie pracownika mają w razie kolizji pierwszeństwo przed przepisami i umowami dotyczącymi praw majątkowych, co ma głębsze uzasadnienie w hierarchii wartości tych dóbr pracownika.

4. Kolejny bezzasadny zarzut skarżącej opiera się na twierdzeniu, że na mocy art. 5 ust. 3 Pakietu odszkodowanie przysługuje tylko w razie odmowy przyjęcia propozycji podjęcia pracy niżej wynagradzanej. Zdaniem skarżącej, jeżeli wypowiedzenie zmieniające nie przewiduje pogorszenia sytuacji płacowej pracownika, to odszkodowanie pracownikowi nie przysługuje, mimo że zaproponowana praca jest dla niego nieodpowiednia ze względu na kwalifikacje. Jest to pogląd oparty tylko na gramatycznej wykładni art. 5 ust. 3 Pakietu, nieuwzględniający wykładni systemowej i celowościowej i przez to jest błędny. Takie jego rozumienie oznaczałoby, że zawarty w art. 4 ust. 3 lit. I Pakietu wymóg odpowiedniości zaproponowanej pracy byłby pozbawiony sankcji, co jest wnioskiem nieracjonalnym. Oba te przepisy należy rozpatrywać łącznie i tylko wtedy ta regulacja ma sens. Przyjęcie interpretacji proponowanej przez skarżącą oznaczałoby, że zawarła ona (a ściślej inwestor będący stroną pracodawczą) Pakiet w złej wierze. Takie rozumienie tego przepisu pozwalałoby bowiem pozbawić się każdego pracownika bez obowiązku zapłaty odszkodowania przez złożenie mu propozycji pracy nie gorzej wynagradzanej, lecz takiego rodzaju, że z góry przesądzona byłaby jej odmowa przyjęcia.

5. Jedyne uzasadnione zarzuty związane są z odmową przyjęcia przez powoda propozycji cofnięcia wypowiedzenia zmieniającego. Sąd Apelacyjny w swoich

rozważaniach całkowicie pominął tę kwestię. Ma ona jednak istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Na podstawie Kodeksu pracy powód nie miał obowiązku przyjęcia propozycji pracodawcy cofnięcia wypowiedzenia zmieniającego, mimo że było ono sprzeczne z prawem ze względu na ofertę objęcia przez niego stanowiska pracy nieodpowiedniego z uwagi na stan zdrowia. Tym samym zostały spełnione przesłanki z art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. i powód mógł dochodzić na podstawie tych przepisów przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowania z art. 47¹ k.p. Te uprawnienia przysługują pracownikowi z tytułu samej wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę.

Natomiast roszczenie o dodatkowe odszkodowanie, przewidziane w Pakiecie Socjalnym, przysługuje pracownikowi w razie naruszenia przez pracodawcę przewidzianej w nim gwarancji zatrudnienia. Wynika stąd, że nie zawsze wypowiedzenie zmieniające, złożone przez pracodawcę z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy, stanowi jednocześnie naruszenie postanowień Pakietu gwarantujących zachowanie zatrudnienia. Wymaga to dodatkowych rozważań dotyczących rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. W rozpoznawanej sprawie wiąże się to z oceną wpływu odmowy wyrażenia przez powoda zgody na cofnięcie przez pozwaną wypowiedzenia zmieniającego oraz ocenę motywów zachowania obu stron stosunku pracy.

Jak wynika z art. 4 ust. 2 Pakietu, jednym z jego celów jest zagwarantowanie zatrudnienia pracownikom pozwanej przez okres 54 miesięcy. Zamierzeniem pozwanej nie było zwolnienie powoda z pracy, lecz tylko zmiana treści umowy o pracę, nie złożył on bowiem wypowiedzenia definitywnego, lecz wypowiedzenie zmieniające. Składając je był przekonany, że działa zgodnie z postanowieniami Pakietu, jako że propozycja nowych warunków zatrudnienia była zgodna z kwalifikacjami zawodowymi powoda i przewidywała wyższe wynagrodzenie. O działaniu przez pozwaną w dobrej wierze świadczy także okoliczność, że po uzyskaniu wiadomości o stanie zdrowia powoda niezwłocznie złożyła mu propozycję cofnięcia tego wypowiedzenia. Gwarantowała w ten sposób powodowi dalsze zatrudnienie na niezmiennych warunkach. Ta próba cofnięcia wypowiedzenia zmieniającego nie oznacza, że stało się ono zgodne z przepisami Kodeksu pracy. Jest to oddzielne zagadnienie, które nie jest przedmiotem rozpoznawanej sprawy. Kodeks pracy wprowadza określone wymagania dla wypowiedzenia zmieniającego i przewiduje stosowne sankcje z tytułu ich naruszenia, co jest poddane ocenie sądu pracy w razie odwołania się od wypo-

wiedzenia przez pracownika. Natomiast w niniejszej sprawie powód nie skorzystał z tej możliwości i oparł swoje roszczenie na podstawie naruszenia przez pracodawcę postanowień Pakietu gwarantujących trwałość zatrudnienia.

Sąd Najwyższy podziela ocenę skarżącej, że powodowi nie zależało na dalszej pracy u pozwanej i zamierzał jedynie wykorzystać okazję do uzyskania wysokiego odszkodowania. Świadczy o tym jednoznacznie jego zachowanie związane z otrzymanym wypowiedzeniem zmieniającym. Po pierwsze, mógł odwołać się do sądu i żądać przywrócenia do pracy, co łatwo by uzyskał ze względu na wadliwość propozycji nowej pracy, nieodpowiedniej do jego stanu zdrowia. Oczywiście odwołanie się od wypowiedzenia nie było obowiązkiem powoda, ale jego brak określa stosunek powoda do dalszego zatrudnienia. Po drugie, świadczy o tym odmowa zgody na cofnięcie wypowiedzenia, czyli na przyjęcie gwarancji dalszego zatrudnienia na niezmienionych warunkach. Ta odmowa jest przyczyną uwzględnienia skargi kasacyjnej. Powstała bowiem sytuacja, w której pracodawca chce dalej zatrudniać pracownika na dotychczasowych warunkach, a zachowanie pracownika ma na celu doprowadzenie do ustania stosunku pracy. Ten sposób wykonania przez pracownika prawa wierzyciela wobec obowiązku pracodawcy zagwarantowania mu zatrudnienia jest sprzeczny ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i świadczy o nienależnym współdziałaniu wierzyciela (pracownika) w wykonaniu zobowiązania przez pracodawcę czyli dłużnika (art. 354 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Skutkiem tego jest nienabycie przez powoda prawa do odszkodowania przewidzianego w Pakiecie Socjalnym.

Konkludując należy stwierdzić, że pracownik, który odmawia wyrażenia zgody na propozycję pracodawcy cofnięcia wypowiedzenia zmieniającego, złożoną niezwłocznie po uzyskaniu wiadomości, że zaproponowana nowa praca jest dla pracownika nieodpowiednia z uwagi na stan jego zdrowia, nie nabywa prawa do przewidzianego w Pakiecie Socjalnym odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia (art. 354 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Z tych względów orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.

=====