



Sygn. akt I PK 144/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 kwietnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa J. S.

przeciwko A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 kwietnia 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 marca 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powód J. S. żądał zasądzenia od pozwanej A. Sp. z o.o. odprawy w kwocie 10.500 zł z odsetkami ustawowymi od 22 lutego 2010 r. do dnia zapłaty wskazując, iż nie przyjął wypowiedzenia zmieniającego, ponieważ obniżenie zarobków spowodowałoby trudności w utrzymaniu rodziny.

Wyrokiem z 25 sierpnia 2010 r. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.500 zł tytułem odprawy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód J. S. był zatrudniony przez stronę pozwaną od 13 marca 2003 r. na stanowisku elektromontera. Z dniem 30 czerwca 2009 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę było ograniczenie zadań wynikających z realizacji kontraktu a tym samym konieczność obniżenia kosztów wynagrodzeń projektu. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1 października 2009 r. zaproponowano powodowi miejsce wykonywania pracy - RM/DW - obszar Górnego Śląska oraz wynagrodzenie 3.100 zł brutto. Powód nie przyjął zmienionych warunków więc umowa się rozwiązała. Sąd Rejonowy ustalił, że sytuacja ekonomiczna strony pozwanej spowodowała brak środków na zabezpieczenie etatów. W stosunku do pracowników zostały wprowadzone wypowiedzenia zmieniające polegające na obniżeniu wynagrodzenia od 10% do 15%.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd uznał, że wypowiedzenie nastąpiło wyłącznie z przyczyn pracodawcy, a odmowa przyjęcia nowych warunków była usprawiedliwiona, gdyż znacznie pogorszyła sytuację życiową zarówno jeśli chodzi o wynagrodzenie jak i miejsce pracy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając naruszenie prawa materialnego – art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na bezzasadnym przyjęciu, że przyczyna wskazana powodowi w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy stanowiła wyłączny powód rozwiązania z nim stosunku pracy, a odmowa powoda przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia nie stanowiła współprzyczynienia się do rozwiązania stosunku pracy oraz naruszenie

przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przez wnioskowanie z faktów nieudowodnionych i uznanie na ich podstawie, iż przyczyną odmowy przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy była zmiana miejsca wykonywania pracy przez powoda.

Wyrokiem z 10 marca 2011 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację. Sąd Okręgowy przyjmując jako własne ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy uznał, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego było ograniczenie zadań wynikających z kontraktu, a tym samym konieczność obniżenia kosztów wynagrodzeń projektu. Tak więc te przyczyny nie dotyczyły powoda jako pracownika. Sąd Okręgowy wskazał, że wszelkie rozważania dotyczące zmiany wysokości wynagrodzenia powodowi należy rozpatrywać indywidualnie, a nie globalnie. Kwestia pogorszenia warunków pracy winna podlegać ocenie w powiązaniu z konkretnym przypadkiem. Sąd wskazał, że pracownik zawierając umowę o pracę godzi się na warunki w niej zawarte uznając, że odpowiadają one jego oczekiwaniom i zapewniają odpowiednie źródło dochodów. W sytuacji zaś pogorszenia tych warunków konieczne jest uzyskanie zgody pracownika na taką zmianę. Nie musi on bowiem godzić się na pogorszenie warunków, gdyż mogą one nie odpowiadać jego oczekiwaniom. Sąd Okręgowy uznał, że proponowane powodowi nowe warunki zatrudnienia były na tyle niekorzystne, iż uzasadniały odmowę ich przyjęcia. Tym samym nieprzyjęcie wypowiedzenia zmieniającego nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego przyczyną wypowiedzenia pozostały tylko przyczyny niedotyczące pracownika w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003 r. szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z tych względów powód nabył prawo do odprawy pieniężnej w wymiarze 3-miesięcznego wynagrodzenia z uwagi na ponad 8-letni staż pracy.

Pozwana zaskarżyła powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości zarzucając naruszenie prawa materialnego to jest art. 10 ust 1 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2003 nr 90 poz. 844) oraz art. 42 § 3 k.p., przez jego błędną wykładnię wskutek uznania, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia przez powoda nie stanowi

współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, tj. nie była jednym z powodów rozwiązania umowy o pracę oraz naruszenie art. 13 k.p. i art. 78 k.p. w zw. z art. 42 § 1, § 2 i § 3 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, to jest błędne ustalenie, iż proponowane powodowi nowe warunki zatrudnienia były na tyle niekorzystne że uzasadniały odmowę ich przyjęcia, wskutek zastosowania wadliwych kryteriów oceny nowej wysokości wynagrodzenia, zasadności odmowy powoda oraz celu jakim kierował się pracodawca wręczając wypowiedzenie zmieniające. Wskazując na te zarzuty pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie apelacji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej, powołując się na okoliczności faktyczne sprawy, w tym interesy pracodawcy oraz właściwie pojęty interes pracownika, pozwana wskazywała, iż nie sposób uznać odmowy powoda za usprawiedliwioną czy zasługującą na aprobatę. Zdaniem pozwanej, odmowa przyjęcia nowych warunków płacy, a tym samym „współprzyczynienie się” do rozwiązania umowy o pracę, winno być oceniane także w oparciu o kryteria obiektywne, uwzględniające m.in. sytuację ekonomiczną w państwie, siłę nabywczą pieniądza, wzrost bezrobocia oraz zagrożenia na rynku pracy. Pozwana zarzuciła, że oceniając zasadność odmowy Sąd Okręgowy oparł się wyłącznie na subiektywnych odczuciach powoda, który twierdził, iż obniżenie dotychczasowego wynagrodzenia o 400,00 zł znacząco obniży standard życia powoda i jego rodziny. W ocenie pozwanej niesłuszne było uznanie nowej wysokości płacy „radikalnym obniżeniem wynagrodzenia pracownika” lub aby było ono wynagrodzeniem niegodziwym. Zdaniem pozwanej, powód nie miał podstaw do odmowy przyjęcia nowych warunków płacy i mógł kontynuować zatrudnienie na tym samym stanowisku, zgodnie z kwalifikacjami zawodowymi, za wynagrodzeniem tylko przejściowo ograniczonym z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną pozwanej i ograniczenie zadań wynikających z kontraktu. Zdaniem pozwanej, Sąd drugiej Instancji pozostawił bez znaczenia fakt, iż pozwana wręczając wypowiedzenia zmieniające zamiast wypowiedzeń definitywnych, chciała ratować miejsca pracy. Motywy

działania pozwanej zostały zmarginalizowane. Wszyscy pracownicy pogodzili się z koniecznością obniżenia wynagrodzeń dla ratowania swoich miejsc pracy i przywrócenia normalnego funkcjonowania zakładu pracy. Zmniejszone wynagrodzenie powoda nadal przewyższało średnią płacę w gospodarce, co w ocenie pozwanej wystarczało na zaspokojenie więcej niż bieżących potrzeb powoda i jego rodziny. Zdaniem pozwanej - z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy - można było oczekiwać, iż powód przyjmie zaoferowane mu nowe warunki płacy. Decyzja powoda była nieracjonalna i nieusprawiedliwiona ani okolicznościami natury osobistej ani przesłankami obiektywnymi, bowiem gdyby powodowi naprawdę zależało na utrzymaniu dotychczasowego standardu życia - powinien był on zaakceptować nowe wynagrodzenie w wysokości 3 100,00 zł, a nie pozostawać na zasiłku dla bezrobotnych kilkukrotnie niższym od proponowanego mu wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 ze zm.), powoływanej dalej, jako „ustawa z 2003 r.”, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. W świetle przytoczonego art. 10 ust. 1 odprawa pieniężna o której stanowi art. 8 ustawy z 2003 r. (i będąca przedmiotem sporu w niniejszej sprawie) przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Pojęcie „wyłączny powód” w obecnie obowiązującej ustawie z 2003 r. należy rozumieć tak, jak w 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 z późn. zm.), powoływanej dalej, jako "ustawa z 1989 r.". Dlatego aktualne jest stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 10 października 1990 r. (I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z 1989 r., że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy", należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (zob. też późniejsze orzecznictwo, np. wyrok SN z dnia 7 lipca 2000 r., - I PKN 728/99, OSNP 2002, nr 2, poz. 40).

W ugruntowanym już orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje, że powołany wyżej przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347, potwierdzającym wcześniejsze orzecznictwo, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. Sąd Najwyższy podkreślił również, że to, 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 1989 r. wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku 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 sztykany, 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 (wyrok z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991, nr 9, poz. 212).

Ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowania i odmowy musi być zobiektywizowana. Co prawda sąd musi brać pod uwagę konkretną sytuację pracownika, ale powinien oceniać ją obiektywnie. Słuszność powyższego stanowiska potwierdzają kolejne orzeczenia Sądu Najwyższego. W szczególności z uzasadnienia wyroku z dnia 7 lipca 2000 r. (I PKN 728/99, OSNP 2002, nr 2, poz. 40) wynika, że zdaniem Sądu Najwyższego ocena "wyłącznie" przyczyny rozwiązania stosunku pracy (art. 10 ust. 1 ustawy z 1989 r.) powinna uwzględniać, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest, między innymi skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę to przyczyna z art. 1 ust. 1 tej ustawy nie jest przyczyną wyłączną. Z kolei w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r. (I PKN 79/00 OSNP 2002, z. 10, poz. 240) Sąd Najwyższy wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmienionych 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.

Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych, co nie podlega weryfikacji przez Sąd Najwyższy. Jednakże należy przyjąć, że sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy (wyrok z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991, z. 9, poz. 212; wyrok z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNP 2002, nr 2, poz. 40). Po drugie, ocena ta powinna być, jak wyżej podkreślono, zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe

warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie – dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNP 2001 r., nr 19, poz. 576). Można więc przyjąć, że złożenie takiej propozycji jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy. Za takim podejściem przemawia także okoliczność, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy z dnia 2003 r., przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. Z tego względu po odmowie ich przyjęcia, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić. W ocenie Sądu Najwyższego nie ma jednak racjonalnego powodu, który usprawiedliwiłoby wypłacanie w takiej sytuacji odprawy.

Odmowa przyjęcia nowych warunków płacy, a tym samym „współprzyczynienie się” do rozwiązania umowy o pracę, winno być, jak już wskazano, oceniane także w oparciu o obiektywne kryteria. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 12 sierpnia 2009 r. (II PK 38/09, LEX nr 560731), rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia 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.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd Okręgowy nie przeprowadził oceny uwzględniającej powyższe kryteria. W szczególności Sąd przyjął skrajnie subiektywną płaszczyznę oceny odmowy przyjęcia nowych warunków pracy przez

powoda, stwierdzając, że „Pracownik zawierając umowę o pracę - godzi się na warunki w niej zawarte uznając, że odpowiadają one jego oczekiwaniom i zapewniają odpowiednie źródło dochodów. W sytuacji zaś pogorszenia tych warunków - konieczne jest uzyskanie zgody pracownika na taką zmianę. Nie musi on bowiem godzić się na pogorszenie warunków, gdyż mogą one nie odpowiadać jego oczekiwaniom”. Sąd pominął argumenty pozwanej, że wręczając wypowiedzenia zmieniające zamiast wypowiedzeń definitywnych, chciała ratować miejsca pracy oraz że inni pracownicy pogodzili się z koniecznością obniżenia wynagrodzeń dla ratowania swoich miejsc pracy i przywrócenia normalnego funkcjonowania zakładu pracy. Sąd nie wyjaśnił, dlaczego jego zdaniem z punktu widzenia obiektywnej oceny sytuacji powoda zaproponowane mu warunki były na tyle niekorzystne, że nie można uznać odmowy ich przyjęcia za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Nie rozważył także sprawy z punktu widzenia interesu pracodawcy i dobra zakładu pracy.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.