



Sygn. akt II PK 340/12

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 sierpnia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. I.

przeciwko PKP Intercity S.A. Zakład Zachodni w P.

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 sierpnia 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 27 kwietnia 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w części dotyczącej pkt. 1, 2 i 4 i w  
tej części przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P.,  
pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Powód B. I. wniósł o zasądzenie od PKP Intercity S.A. Zakład Zachodni w P. 13.297 zł z ustawowymi odsetkami od 1.06.2011 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy. W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 7 lutego 2012 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo oraz nie obciążył powoda kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u poprzedników prawnych pozwanego na podstawie umowy o pracę, a pozwany stał się jego pracodawcą 1 września 2009 r. na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. W ostatnim okresie zatrudnienia powód zajmował stanowisko maszynisty pojazdu trakcyjnego. Obok wynagrodzenia zasadniczego i szeregu innych świadczeń, powodowi przysługiwał także dodatek kilometrowy dla pracowników drużyn trakcyjnych. Dla pracowników tych drużyn prowadzących pociągi pasażerskie w składzie dwuosobowym z prędkością powyżej 130 km/h dodatek kilometrowy obliczany był według obowiązujących stawek kilometrowych dodatku kilometrowego zwiększonych o 300% dla pracownika wykonującego czynności maszynisty. Powód miał uprawnienia do prowadzenia pojazdów z prędkością powyżej 130 km/h. Do 31 grudnia 2010 r. uprawnienie powoda do dodatku kilometrowego wynikało z załącznika nr 14 do układu zbiorowego pracy PKP Cargo, który wygasł z tym dniem. Dodatek ten był płacony w sposób uproszczony za cały odcinek trasy, a nie w zależności od liczby faktycznie przejechanych kilometrów z prędkością powyżej 130 km/h. Od 1 stycznia 2011 r. zaczął obowiązywać regulamin wynagradzania dla pracowników „PKP Intercity” S.A. Zakład Zachodni z 8 listopada 2010 r. (dalej: regulamin wynagradzania). Jednocześnie prowadzono już prace przygotowawcze do wprowadzenia aneksu nr 1 do regulaminu wynagradzania, na podstawie którego dodatek kilometrowy dla pracowników drużyn trakcyjnych miał być ustalany ryczałtowo (tj. za liczbę zmian roboczych w miesiącu). Celem nowego uregulowania było ujednoclenie zasad wypłacania dodatku kilometrowego pracownikom, w stosunku do których obowiązywały różne zasady naliczania tego dodatku w związku z przejściami pracowników od PKP Cargo i PKP Przewozy Regionalne. Wobec przejmowanych

pracowników obowiązywały gwarancje niezmienności warunków pracy i płacy przez okres ochronny do 31 grudnia 2010 r. Pismem z 18 lutego 2011 r. powodowi wypowiedziano dotychczasowe warunki pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał 31 maja 2011 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę warunków wynagradzania wszystkich pracowników w zakresie wysokości przysługującego dodatku kilometrowego, wprowadzoną aneksem nr 1 do obowiązującego u pracodawcy regulaminu wynagradzania. Powodowi zaproponowano nowe warunki umowy o pracę, tj. dodatek kilometrowy w wysokości określonej w załączniku nr 15 do regulaminu wynagradzania, zmienionym aneksem nr 1. Mając na uwadze stanowisko organizacji związkowych, pozwany przystąpił do przeprowadzenia konsultacji na szczeblu ponadzakładowym celem modyfikacji zasad wynagradzania dopiero co wprowadzanych regulaminem wynagradzania i aneksem nr 1. Modyfikacja przybrała formę aneksu nr 2 do regulaminu wynagradzania. O przystąpieniu do konsultacji modyfikacji zasad wynagradzania pracodawca poinformował organizacje związkowe pismem z 8.04.2011 r. Pracownicy zostali poinformowani o założeniach aneksu na spotkaniach przeprowadzonych z dyrektorką M. O. Na tych spotkaniach pracownicy, w tym powód, pytali się o możliwość cofnięcia oświadczenia woli w przedmiocie odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Niektórzy z pracowników zdecydowali się cofnąć swoje wcześniejsze oświadczenia woli w tym przedmiocie. Powód wiedział o planach wprowadzenia aneksu nr 2, ale wiedział również, że w połowie kwietnia 2011 r., kiedy mijał termin na złożenie oświadczenia woli o odmowie przyjęcia zmienionych warunków wynagradzania, aneks nr 2 jeszcze nie został ostatecznie przyjęty. Prośbie powoda o pisemne potwierdzenie, że aneks nr 2 wejdzie w życie nie zadośćuczyniono. Wśród motywów decyzji odnośnie do przyjęcia bądź nie zmienionych warunków wynagradzania była również symulacja wysokości dodatku kilometrowego, który powód otrzymywałby na zasadach określonych w aneksie nr 1. Przeprowadzając symulację, powód przyjął jako punkt wyjścia dane o przejechanych trasach i wysokości dodatku kilometrowego otrzymanego w 2010 r. (faktycznie kwota 9.555 zł brutto w całym 2010 r.) Z porównania wynika, że gdyby w 2010 r. obowiązywały zasady ustalone w aneksie nr 1, to powód otrzymałby

dodatek kilometrowy w kwocie 5.484 zł. Różnica na niekorzyść wyniosłaby zatem 4.071 zł. Ponadto motywem tej decyzji był fakt, że powód spłacał kredyt hipoteczny w kwocie 900 zł miesięcznie. W tych okolicznościach powód pismem z 13 kwietnia 2011 r. oświadczył pracodawcy, że nie przyjmuje nowych warunków wynagradzania, gdyż zaproponowana zmiana spowoduje znaczne obniżenie jego uposażenia. Oświadczenie powoda zostało przyjęte przez pozwanego 21 kwietnia 2011 r. W odróżnieniu od niektórych innych maszynistów, powód nie skorzystał z możliwości cofnięcia swojego oświadczenia woli w sprawie odmowy przyjęcia zmienionych warunków wynagradzania. W związku z powyższym stosunek pracy pomiędzy stronami rozwiązał się 31 maja 2011 r. Po złożeniu oświadczenia woli o odmowie przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego warunki wynagradzania powód rozpoczął poszukiwanie nowego zatrudnienia. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop w trzech ostatnich miesiącach wynosiło 4.177,05 zł brutto miesięcznie.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo jest nieuzasadnione. Sąd ustalił, że po zmianie zasad wynagradzania w zakresie wypłaty dodatku kilometrowego, uposażenie powoda mogłoby ulec obniżeniu o 4.071 zł brutto, czyli około 2.903 zł netto rocznie. W ujęciu miesięcznym byłaby to kwota 339,25 zł brutto, czyli około 242 zł netto. Wynagrodzenie miesięcznie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop według niekwestionowanego zaświadczenia o zarobkach wynosiło ostatnio 4.177,05 zł brutto, czyli około 2.977 zł netto. Sąd Rejonowy stwierdził, że wynagrodzenie powoda naliczane według nowych zasad wypłaty dodatku kilometrowego mogło ulec obniżeniu o kwotę stanowiącą 8% dotychczasowego wynagrodzenia miesięcznego. Była to zdaniem Sądu obniżka wynagrodzenia takiego rzędu, że nie można stanowczo stwierdzić, że zaproponowanie przez pozwanego wzmiankowanych warunków było skalkulowane na ich odrzucenie przez powoda.

Od opisanego wyżej wyroku apelację wywiódł powód i zaskarżając go całości zarzucił: (1) błąd w ustaleniach faktycznych przez pominięcie w ustalonym przez Sąd pierwszej instancji stanie faktycznym okoliczności, że powód co miesiąc spłaca ratę pożyczki z funduszu mieszkaniowego w kwocie 175 zł, co jednoznacznie wynika z dokumentów: „PASKI - W - LISTA PŁAC NR 82/10/2010”

oraz „PASKI - W - LISTA PŁAC NR 82/10/2010”, którym Sąd w pełni dał wiarę; (2) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 10 ust. 1. ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, polegającą na uznaniu, że nieprzyjęcie nowych warunków pracy niedogodnych dla pracownika nie stanowi rozwiązania stosunku pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika i w konsekwencji niezastosowanie art. 8 ust. 1 ustawy wymienionej ustawy.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy: (1) zmienił pkt 1 wyroku Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda 12.531,15 zł z ustawowymi odsetkami od 1 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty; (2) zmienił pkt 2 tego wyroku w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda 1.800 zł i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy) 627 zł; (3) w pozostałym zakresie apelację oddalił oraz (4) kosztami postępowania apelacyjnego obciążył pozwanego zasądzając od na rzecz powoda 930 zł.

Sąd Okręgowy uznał za zasadne apelacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego i procesowego. Zdaniem Sądu przyczyna wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy wskazana w oświadczeniu z 18 lutego 2011 r., tj. zmiana warunków wynagradzania wszystkich pracowników w zakresie wysokości przysługującego dodatku kilometrowego, była przyczyną niedotyczącą pracownika, a powód odmawiając przyjęcia nowych warunków płacowych nie przyczynił się do rozwiązania umowy o pracę. Sąd odwoławczy zaznaczył, że ustawę z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.), wskazując że rozstrzygnięcie niniejszej sprawy wymagało ustalenia, czy przepisy wymienionej ustawy mają zastosowanie do sytuacji powoda i czy odmowa przyjęcia przez powoda zaproponowanych warunków pracy stanowiła przyczynienie się do rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy niewłaściwie przyjął, że odmowa przyjęcia nowych warunków wynagradzania nie

miała konkretnych obiektywnych i zrozumiałych względów. Sąd zaznaczył, że co do zasady przyjmuje się, że nieprzyjęcie przez pracownika proponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy i wynagradzania stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Okoliczności sprawy wskazywać mogą jednak, że w konkretnych warunkach pracodawca nie mógł realnie oczekiwać, że pracownik przyjmie zaproponowane mu warunki pracy i wynagrodzenia. Sytuacja taka wystąpiła w tej sprawie, bowiem wynagrodzenie powoda w zaproponowanych mu nowych warunkach wynagradzania zostało istotnie obniżone. Sąd Rejonowy pominął całokształt materiału dowodowego i nie wziął pod uwagę okoliczności, że było to już drugie wypowiedzenie zmieniające dokonane przez pracodawcę ze względu na złą sytuację ekonomiczną PKP oraz, że powód miał stałe miesięczne zobowiązania kredytowe w wysokości 1.775 zł (rata kredytu hipotecznego w kwocie 900 zł, rata pożyczki z pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej w kwocie 700 zł, rata pożyczki z funduszu mieszkaniowego w kwocie 175 zł). Sąd podkreślił, że w okresie kilkumiesięcznym poprzedzającym wypowiedzenie zmieniające z 18 lutego 2011 r. powód zgodził się na zaproponowane w tym czasie zmiany warunków pracy i płacy powodujące utratę 4 dni urlopu, likwidację posiłku regeneracyjnego, zmianę stanowiska pracy ze starszego maszynisty na stanowisko maszynisty. Nie sposób było oczekiwać od niego, że zaakceptuje znacznie pogarszające się warunki wynagradzania z jednoczesnym zaproponowaniem mu obniżenia dodatku kilometrowego dla pracowników drużyn trakcyjnych. Zatem należało przyjąć, że działania pozwanego rozłożone w czasie, były nakierowane na systematyczne obniżanie powodowi wynagrodzenia. Pracodawca przyjął więc dogodną dla siebie metodę stopniowego (kroczącego) obniżania uposażeń powoda, zapewne licząc na to, że każda kolejna i rozpatrywana indywidualnie zmiana, uznana zostanie za mało znaczącą. Z uwagi jednak na zbieżność czasową, działania te winny być oceniane we wzajemnym powiązaniu. Biorąc nawet pod uwagę jedynie wypowiedzenie zmieniające z 18 lutego 2011 r. w ujęciu miesięcznym, wynagrodzenie powodowa zmniejszyło się o 242 zł netto (przed wypowiedzeniem powód zarabiał 2.977 zł netto). Sąd pierwszej instancji przyjął, że wynagrodzenie powoda naliczane według nowych zasad wypłaty dodatku kilometrowego uległo obniżeniu o 8% dotychczasowego

wynagrodzenia. Jednakże w ogóle nie wziął pod uwagę znanej pracodawcy sytuacji materialnej powoda. Przy uwzględnieniu jego miesięcznych stałych zobowiązań kredytowych w wysokości 1.775 zł (rata kredytu hipotecznego w kwocie 900 zł, rata pożyczki z pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej w kwocie 700 zł, rata pożyczki z funduszu mieszkaniowego w kwocie 175 zł), zmiana wynagrodzenia, w sytuacji powoda, o ok. 300 zł miesięcznie miała dla niego, jako osoby rozsądnej, istotne znaczenie. Przed wypowiedzeniem powodowi pozostawała kwota 1.202 zł miesięcznie (2.977 zł – 1.775 zł), a zmniejszenie wynagrodzenia powodowi jeszcze o 242 zł spowodowało by, że pozostawało by mu jedynie 718 zł miesięcznie. Jak widać zmniejszenie wynagrodzenia o 242 zł miało dla powoda niebagatelne znaczenie i spowodowało obiektywnie zrozumiałe nieprzyjęcie przez niego nowych warunków wynagradzania. Nie bez znaczenia, według Sądu odwoławczego pozostaje również okoliczność, że powód nie przyjmując zmienionych warunków wynagradzania nie miał w tym czasie żadnej oferty pracy. Co pozwala na przyjęcie, że zmiana wynagrodzenia przez zmniejszenie dodatku kilometrowego spowodowała u powoda takie pogorszenie się warunków wynagrodzenia, że powód zrezygnował z dotychczasowej pracy, szukając pracy o wyższych zarobkach. Uwzględnić również należy, że u pracodawcy, u którego powód aktualnie pracuje, wynagrodzenie powoda jest o 650 zł brutto wyższe niż pierwotne wynagrodzenie u pozwanego. Zatem zdaniem Sądu Okręgowego odmowa przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy i płacy była w pełni usprawiedliwiona i zgodnie z art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. przysługuje mu odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, gdyż powód zatrudniony był u pozwanego od 1979 r.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w części dotyczącej pkt. 1, 2 i 4. Skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego, przez błędną wykładnię art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm., dalej „ustawa o zwolnieniach grupowych”) i przyjęcie, że w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy zaproponowanie powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym z 18 lutego 2011 r. nowych warunków umowy o pracę stanowiło wyłączną w

rozumieniu tego przepisu przyczynę rozwiązania stosunku pracy i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie art. 8 ust. 1 pkt 3 ww. ustawy. W zakresie podstawy naruszenia przepisów postępowania skarżąca wskazała na mające istotny wpływ na wynik sprawy naruszenia: (-) art. 381 i 382 oraz art. 227 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez pominięcie przez Sąd drugiej instancji faktów i dowodów wskazanych przez pozwaną w odpowiedzi na apelację, pomimo tego że potrzeba powołania tych faktów wyniknęła dopiero po wniesieniu apelacji przez powoda; (-) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewyjaśnienie w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd pominął wskazane w odpowiedzi na apelację fakty i dowody; (-) art. 385 i art. 386 § 1 k.p.c., przez uwzględnienie w części apelacji powoda, pomimo tego, że - jako bezzasadna - winna zostać oddalona; (-) art. 98 § 1 i 3 oraz art. 99 k.p.c., a także § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1349 ze zm.), przez zasądzenie na rzecz powoda 1.800 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji w sytuacji, gdy powód działał w tym postępowaniu samodzielnie - nie był reprezentowany przez pełnomocnika; (-) art. 98 § 1 i § 2 k.p.c., przez zasądzenie na rzecz powoda 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, podczas gdy w rzeczywistości powód nie poniósł kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw w takiej w kwocie.

W odpowiedzi na skargę pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania wywołanego wniesieniem skargi kasacyjnej według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. Trafne okazały się zarzuty naruszenia art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr



90, poz. 844 ze zm.), powoływanej dalej jako ustawa z 2003 r. i przyjęcie, że w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy zaproponowanie powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym z 18 lutego 2011 r. nowych warunków umowy o pracę stanowiło wyłączną w rozumieniu tego przepisu przyczynę rozwiązania stosunku pracy i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie art. 8 ust. 1 pkt 3 wymienionej ustawy. Stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy 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 nie dotyczących 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 nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Art. 10 ust. 1 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 razie 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. To, że 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 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (art. 10 ust. 1 tej ustawy). Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako

współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Podobnie, w wyroku z 12 sierpnia 2009 r. (II PK 38/09, LEX nr 560731) Sąd Najwyższy stwierdził, że 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. Na przykład, 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 niezmiennych 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 z późn. 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.

W świetle powyższych uwag należy uznać, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłyby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. - art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy. Za przedstawionym ujęciem rozważanej kwestii przemawiają też argumenty wynikające z wykładni systemowej, a szczególnie jej podobieństwo do problemu przysługiwania pracownikowi prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy w razie rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. Warto przypomnieć, że rozstrzygając to

zagadnienie Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, OSNP 2011, nr 3-4, poz. 32, orzekł, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z 2003 r., chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy powołał się między innymi na artykuł 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2001/23 WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstwa państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. U. UE. L. 2001.8216), stanowiący, że „jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejęcie pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy”. Należy uznać, że ocena, czy proponowana przez pracodawcę zmiana warunków pracy lub płacy jest poważna w tym sensie, że odmowa ich przyjęcia przez pracownika, nie przeszkadza w uznaniu, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, powinna wynikać z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków. O uznaniu zmiany za poważną nie mogą natomiast decydować okoliczności leżące po stronie pracownika. Jeśli bowiem te okoliczności przesądzają o uznaniu zmiany warunków za poważną, to nie można uznać, że propozycja niekorzystnej zmiany stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Jak wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji kierując się głównie przyczynami leżącymi po stronie pracownika (powoda). Sąd uznał, że zważywszy na stałe, miesięczne zobowiązania kredytowe powoda, wynoszące 1.775 zł, zmniejszenie jego wynagrodzenia netto o 242 zł. tj. o 8%, z pozostawieniem powodowi miesięcznie do dyspozycji 718 zł netto, „miało dla powoda niebagatelne znaczenie i spowodowało obiektywnie zrozumiale nieprzyjęcie przez niego nowych warunków wynagradzania.” Nie ulega zatem wątpliwości, że za decydujące o tym, czy wypowiedzenie warunków pracy lub płacy było spowodowane wyłącznie przyczynami nieleżącymi po stronie pracownika, czy nie, Sąd uznał skutki

proponowanej zmiany tych warunków wynikające z przyczyn leżących po stronie pracownika (jego obciążenia kredytowe). Na marginesie należy zauważyć, że obliczenie przez Sąd drugiej instancji kwoty, która pozostałaby powodowi, gdyby przyjął nowe warunki wynagradzania, do dyspozycji po uregulowaniu należności kredytowych jest obarczone, co słusznie wskazano w skardze kasacyjnej, prostym błędem rachunkowym ( $1202 - 242 = 996$ , a nie 718). Natomiast za trafne należy uznać zapatrywanie Sądu Okręgowego, zgodnie z którym dla oceny istotności pogorszenia warunków pracy lub płacy powoda może mieć znaczenie wcześniejsze od przedmiotowego, nieodległe w czasie i funkcjonalnie z nim powiązane, inne wypowiedzenie zmieniające. Wyprowadzanie z tej okoliczności tego rodzaju wniosków wymaga jednak bardziej precyzyjnego niż w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wykazania związku czasowego i funkcjonalnego tych wypowiedzeń; Sąd niejasno wskazał, że wypowiedzenia dzielił „okres kilkumiesięczny” i były dokonane zgodnie z przyjętą przez pozwaną metodą stopniowego obniżania wynagrodzenia powoda, opartą na rachubie, że każda kolejna zmiana z osobna zostanie uznana za mało znaczącą.

Wobec powyższego, skoro Sąd Okręgowy błędnie uznał, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy może być uznane za dokonane z przyczyn nietyczących pracowników w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r., w sytuacji gdy Sąd ten przyjął, że niekorzystność proponowanej zmiany wynika głównie z osobistych, wynikających z jego szczególnej sytuacji względów, kasacyjny zarzut naruszenia tego przepisu okazał się uzasadniony. W konsekwencji trafny jest także zarzut naruszenia art. 8 ust. 1 pkt 3 ww. ustawy.

Zarzut naruszenia tych przepisów jest zasadny także z innych, nierozważonych przez Sąd Okręgowy względów. Jak Sąd sam podkreślił w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, przyczyną wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę powoda była zmiana warunków wynagradzania wszystkich pracowników w zakresie wysokości przysługującego dodatku kilometrowego, wprowadzona aneksem nr 1 do obowiązującego u pracodawcy regulaminu wynagradzania. Powodowi, podobnie jak innym pracownikom, zaproponowano nowe warunki umowy o pracę, tj. dodatek kilometrowy w wysokości określonej w

załączniku nr 15 do regulaminu wynagradzania, zmienionym aneksem nr 1. W tej sytuacji rzezone wypowiedzenie miało na celu dostosowanie warunków umowy o pracę do mniej korzystnych warunków zmienionego regulaminu wynagradzania (art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie pierwsze w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p.). Należy zauważyć, że w takim razie przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy (art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p.). Wynika stąd, że w wypadku, gdy przyczyną zmiany warunków umów o pracę jest ich dostosowanie do zmian regulaminu wynagradzania (lub układu zbiorowego pracy), nawet tak poważne względy ochrony pracownika, jak te które leżą u podstaw przyznania ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem, nie przeszkadzają w jego zgodnym z prawem dokonaniu. Ustawodawca uznaje bowiem, że w takiej sytuacji konieczność dostosowania warunków pracy załogi do nowych przepisów ma priorytet nad indywidualnym interesem poszczególnych pracowników. Warto zauważyć, że w rozważanym wypadku konieczność ujednolicenia tych warunków w stosunku do wszystkich pracowników objętych zakresem zmienionych postanowień układu zbiorowego lub regulaminu wynika także w zasady równego traktowania pracowników. W tych okolicznościach odmowa przyjęcia nowych warunków przez pracownika powinna zostać uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, wyłączającą możliwość uznania, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączną przyczynę ustania stosunku pracy wskutek wypowiedzenia zmieniającego.

Zarzuty naruszenia przepisów postępowania zostały uznane za bezprzedmiotowe, ponieważ zmierzają one do zakwestionowania prawidłowości pominięcia przez Sąd Okręgowy dowodu, który miałby znaczenie w sprawie jedynie na gruncie przyjętej przez ten Sąd wykładni art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r., którą Sąd Najwyższy uznał wyżej za nietrafną.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398<sup>21</sup> k.p.c.

