

Sygn. akt III PSK 42/21

POSTANOWIENIE

Dnia 23 marca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa A. K.
przeciwko E. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ś.
o odprawę pieniężną,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 23
marca 2021 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w R.
z dnia 26 września 2019 r., sygn. akt VI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w R., wyrokiem z dnia 26 września 2019 r., oddalił apelację A.K. od wyroku Sądu Rejonowego w R. z dnia 15 lutego 2019 r., mocą którego oddalono jego powództwo o odprawę pieniężną skierowane przeciwko E. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ś.

Sądy ustaliły, że A. K. by zatrudniony u pozwanego od dnia 1 lipca 1997 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Biuro Regulacji, w którym zajmował ostatecznie stanowisko, zostało zlikwidowane w październiku 2016 r. Pracodawca w dniu 25 stycznia 2017 r. zawiadomił Międzyzakładowy Związek Zawodowy Energetyków w E. Sp. z o.o., że zamierza rozwiązać z A. K. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracodawca wskazał, że zamiar rozwiązania umowy o

pracę związany jest z reorganizacją struktury organizacyjnej Spółki, polegającej na likwidacji Biura Regulacji (NR) oraz związaną z tym likwidacją stanowiska pracy. Pismem z dnia 30 stycznia 2017 r. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Energetyków w E. Sp. z o.o. podniósł, że wypowiedzenie umowy o pracę A. K. jest nieuzasadnione.

W dniu 2 czerwca 2017 r. organizacja ta otrzymała od pracodawcy zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia A. K. umowy o pracę w części dotyczącej warunków pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wskazano, że nowe warunki pracy dotyczyłyby rodzaju wykonywanej pracy - specjalista energetyk ds. rozwoju i modernizacji oraz wynagrodzenia zasadniczego - 5.800 zł miesięcznie brutto.

Następnie, w dniu 28 czerwca 2017 r. D. F. zaproponował A.K. rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron oraz wypłatę kwoty 100.000 zł tytułem rekompensaty. Ponieważ A. K. nie był zainteresowany tą propozycją, zostało mu wręczone wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej rodzaju wykonywanej pracy oraz wynagrodzenia za pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W dniu 11 sierpnia 2017 r. A. K. złożył pracodawcy oświadczenie o nieprzyjęciu nowych warunków umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego, do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło, gdyż powód odmówił przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy. Prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969, dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym, przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących tego pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że

odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 55/14, LEX nr 1677804). Sąd Okręgowy uznał, że taka sytuacja miała miejsce w rozpoznawanej sprawie.

Dalej, odnosząc się do kwestii ewentualnego naruszenia § 15 pkt 2 umowy społecznej z dnia 10 sierpnia 2007 r. przez pozwanego, należy podnieść, że mogła być ona przedmiotem kontroli wypowiedzenia zmieniającego, gdyby powód wniósł odwołanie od niego. Sąd przyjął więc, że zaniechania powoda w tej materii wskazują, że nie miał on woli kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowych warunkach płacowych przez wykorzystanie odpowiednich środków prawnych, to jest odwołania od wypowiedzenia zmieniającego.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do odpowiedzi na pytanie: czy przy ocenie przez Sąd adekwatności (odpowiedniości) obniżenia wynagrodzenia pracownikowi w drodze tzw. wypowiedzenia zmieniającego (w następstwie propozycji zmiany stanowiska i znaczącego obniżenia wynagrodzenia pracownika oraz w kontekście ustalania przyczyn rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, Sąd jest uprawniony do pominięcia uprzednio udzielonych pracownikowi przez pracodawcę gwarancji w zakresie zakazu obniżania wynagrodzenia (tj. ochrony wysokości wynagrodzenia), których to gwarancji pracodawca udzielił na mocy postanowień tzw. Umowy społecznej, stanowiącej część Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w E. Sp. z o.o., to jest w dokumencie, stanowiącym u pracodawcy źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a także czy przesłanką konieczną do zastosowania normy art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, jest uprzednie odwołanie się przez pracownika do sądu pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie spełnia warunków, pozwalających na przyjęcie jej do merytorycznego rozpoznania. Sformalizowany wymóg tego etapu postępowania sądowego sprowadza się wyłącznie (poza nieważnością postępowania) do oceny

wskazanych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania argumentów prawnych. W odniesieniu do pierwszej przesłanki przedsądu (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), to z istotnym zagadnieniem prawnym mamy do czynienia, gdy skarżący wskaże przepisy prawne, na tle stosowania których ono się wyłoniło, poda argumenty prowadzące do rozbieżnych ocen, a nadto wykaże, iż jego rozwiązanie jest istotne nie tylko w rozpoznawanej sprawie, ale także dla praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151).

Skarżący nie odnosi się do tak rozumianych przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Stawiane przez skarżące go pytanie, było przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 23 września 2020 r., (II PK 212/18, niepublikowany) Sąd Najwyższy uznał, że wypowiedzenie zmieniające wymaga ochrony, gdy nie jest zasadne lub gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Jeżeli powód nie wniósł odwołania od wypowiedzenia, czyli nie zakwestionował zgodności tych czynności z art. 42 k.p. w związku z art. 45 k.p. oraz art. 241¹³ § 2 k.p. to znaczy, że nie podważył ustaleń, że celem wypowiedzenia zmieniającego było dalsze jego zatrudnianie. W takiej sytuacji, na gruncie ustawy o zwolnieniach grupowych odmowa przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy i płacy mogłaby być oceniona jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, pozwalająca odmówić mu prawa do odprawy powszechnej.

Uregulowaną w art. 42 k.p. instytucją wypowiedzenia zmieniającego można objąć zarówno warunki pracy i płacy, jak i jeden z tych elementów treści stosunku pracy. Zmiana musi być jednak istotna, albowiem wszelkie inne modyfikacje warunków zatrudnienia mieszczą się w kręgu uprawnień kierowniczych pracodawcy. Poza tym powinna być ona niekorzystna dla pracownika, gdyż poprawa warunków pracy i płacy nie wymaga zastosowania trybu wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975 nr 6, poz. 103; z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78, niepublikowany i z dnia 26 lipca 1979 r., I PR 64/79, OSNCP 1980 nr 1, poz. 17). Nie powinna budzić wątpliwości konieczność zastosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego także wtedy, gdy w wyniku wprowadzenia przez pracodawcę nowych zakładowych przepisów płacowych

dochodzi do pozbawienia pracowników pewnych przywilejów (na przykład w zakresie prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy) wykraczających ponad standardy wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących (Kodeksu pracy), a gwarantowanych dotychczas obowiązującymi u tego pracodawcy unormowaniami wewnątrzzakładowymi lub postanowieniami umów o pracę.

Nie można zapominać, że rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Jego głównym celem jest bowiem przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym - jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy uzależnione jest zatem od woli obydwu stron tego stosunku. Nieuprawnione jest więc stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym. Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia warunków przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Z tego powodu, na gruncie ustawy o zwolnieniach grupowych odmowa przyjęcia przez powoda nowych warunków i jednoczesny brak wniesienia odwołania od wypowiedzenia, czyli nie zakwestionowanie zgodności tych czynności z art. 42 k.p. w związku z art. 45 k.p., zostało ocenione jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, pozwalająca odmówić mu prawa do odprawy powszechnej.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł, jak w sentencji.