



Sygn. akt II PK 70/08

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 21 października 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSA Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. F.

przeciwko Ruch S.A. Oddziałowi we W.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 października 2008 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 listopada 2007 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód W. F. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego „Ruch” S.A. Oddziału we W. kwoty 5.940,87 złotych tytułem odprawy pieniężnej przewidzianej w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844), a następnie rozszerzył żądanie pozwu do sumy 50.000 złotych, obejmując nim także odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia wynikającej z postanowień Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z daty 13 czerwca 2005 r., zawartego pomiędzy „Ruch” S.A. w W. i Związkiem Zawodowym Pracowników i Sprzedawców „Ruch” S.A.

Strona pozwana domagała się oddalenia roszczeń w całości argumentując, że przyczyną, dla której powód nie kontynuował zatrudnienia w „Ruch” S.A. po dokonanej przez pracodawcę zmianie warunków pracy, była chęć otrzymania wysokiego odszkodowania zgodnie z zapisami wspomnianego porozumienia.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 31 lipca 2007 r. zasądził od pozwanego „Ruch” S.A. Oddziału we W. na rzecz powoda W. F. kwotę 50.000 złotych z ustawowymi odsetkami od daty 1 października 2005 r., nadając orzeczeniu w tej części rygor natychmiastowej wykonalności do sumy 1.923,64 złotych oraz zasądził na jego rzecz koszty zastępstwa procesowego w wysokości 1.815 złotych.

Sąd I instancji ustalił, że powód W. F. zatrudniony był w „Ruch” S.A. Oddziale we W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 1994 r. do 30 września 2005 r. na stanowisku spedytora prasy w wymiarze 7/8 etatu. Jego wynagrodzenie w ostatnich trzech miesiącach zatrudnienia wynosiło średnio 1.823,64 złotych brutto. W dniu 30 czerwca 2005 r. doręczono powodowi pisemne oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy. Zmiana dotyczyła miejsca świadczenia pracy z B. na J. Przed upływem połowy okresu wypowiedzenia W. F. złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, żądając wypłaty odszkodowania. Występował również przeciwko stronie pozwanej z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie przyczyny ustania stosunku zatrudnienia, ale powództwo to zostało oddalone. Począwszy od 25 lipca 2005 r. powodowi znane było Porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r., gwarantujące pracownikom trwałość zatrudnienia i odszkodowanie w razie naruszenia tychże gwarancji. Zgodnie z

postanowieniami tego aktu, pracownikom zatrudnionym w „Ruch” S.A. powyżej siedmiu lat przysługiwał okres gwarancyjny wynoszący 68 miesięcy.

Dla oceny zasadności pretensji odszkodowawczych pozwu zasadnicze znaczenie miało ustalenie, czy rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę nastąpiło z winy powoda czy też z przyczyn dotyczących pracodawcy. Zdaniem Sądu Rejonowego, W. F. nie miał możliwości kontynuowania zatrudnienia z uwagi na przeprowadzone przez pracodawcę zmiany organizacyjne. Pozwany nie zapewnił bowiem pracownikom dojeżdżającym z B. do zakładu pracy w J. komunikacji busami ani nie zagwarantował zwrotu kosztów podróży własnymi samochodami. Korzystając zaś z środków komunikacji miejskiej, powód musiałby przeznaczyć na dojazdy do miejsca pracy i powrót do domu około 6-8 godzin dziennie. W ocenie Sądu pierwszej instancji pozwany naruszył zawarte w Porozumieniu w sprawie zakończenia sporu zbiorowego gwarancje zatrudnienia, co przemawia za uwzględnieniem powództwa o odszkodowanie należne z tego tytułu.

W apelacji od powyższego wyroku, opartej na zarzucie naruszenia prawa materialnego i procesowego, pozwany „Ruch” S.A. Oddział we W. wniósł o zmianę orzeczenia i oddalenie powództwa lub uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy, każdorazowo z uwzględnieniem kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 23 listopada 2007 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że obniżył zasądzone świadczenie do kwoty 5.940,87 złotych, oddalając powództwo w pozostałej części i nie obciążając powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, nakazał pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego kwotę 288 złotych tytułem opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa, oddalił apelację w pozostałym zakresie i nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w instancji odwoławczej.

Analizując wzajemne relacje pomiędzy wskazanymi przez powoda podstawami prawnymi dochodzonych roszczeń Sąd drugiej instancji stwierdził, że Porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r. w sposób samodzielny normuje problematykę gwarancji zatrudnienia dla

pracowników „Ruch” S.A. oraz roszczenia odszkodowawcze w przypadku ich naruszenia przez pracodawcę. W art. 1 § 2 tego aktu zapewniono bowiem pracownikom trwałość stosunku pracy, gwarancję zatrudnienia w Spółce oraz gwarancję płacy. W myśl art. 2 § 2 Porozumienia przewidziano odszkodowanie za niedochowanie przez pracodawcę tychże gwarancji, a w art. 2 § 3 zastrzeżono, że odszkodowanie to nie może być niższe od odprawy przysługującej z mocy art. 8 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), powiększonej o jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 2 § 3 Porozumienia wyczerpuje zatem prawo pracownika do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn go niedotyczących. Cytowane unormowanie zapewnia więc pracownikowi wypłatę najniższego odszkodowania na zasadach wymienionych w ustawie i jednocześnie eliminuje możliwość uzyskania odprawy według reguł określonych w tejże ustawie. W konsekwencji ewentualne zasądzenie odszkodowania na podstawie Porozumienia wyłączało możliwość przyznania odprawy przewidzianej w ustawie.

Zasady wypłaty odszkodowań zostały unormowane w art. 1 § 5 Porozumienia. W przepisie tym zamieszczono negatywny katalog osób uprawnionych do świadczenia. Gwarancją zatrudnienia nie objęto bowiem pracowników, którzy:

1. rozwiązali umowę o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia,
2. rozwiązali umowę o pracę na mocy porozumienia stron,
3. rozwiązano z nimi umowę o pracę na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p.,
4. osiągnęli wiek emerytalny i nabyli uprawnienia emerytalne,
5. spełniają warunki do nabycia prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy,
6. których umowa lub stosunek pracy wygasł.

Wykładnia gramatyczna przepisu prowadzi do wniosku, że utrata gwarancji zatrudnienia została powiązana ze sposobem rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez niego zaproponowanych warunków pracy, nie traci

uprawnień wynikających z unormowań tego aktu. Rozwiązanie stosunku pracy w opisanej sytuacji traktowane jest bowiem tak samo jak rozwiązanie wskutek wypowiedzenia umowy dokonane przez pracodawcę. Jednocześnie nabycie przez pracownika prawa do odszkodowania uzależnione jest dodatkowo od naruszenia przez stronę pozwaną uregulowań art. 2 § 4 Porozumienia. W świetle tego przepisu dopuszczalna jest wszak zmiana warunków pracy pracownika, jeżeli odbywa się zgodnie z art. 42 k.p. i nie powoduje obniżenia wymiaru czasu pracy, grupy kwalifikacyjnej wynikającej ze stanowiska określonego w umowie o pracę, wynagrodzenia i innych świadczeń przewidzianych w umowie. W razie zmiany miejsca pracy Porozumienie to gwarantuje pracownikowi zwrot kosztów przejazdu do nowego miejsca pracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji pracodawca wypowiadając powodowi warunki pracy nie naruszył unormowań art. 2 § 4 Porozumienia, skoro w wyniku zmian organizacyjnych zmuszony był wyznaczyć inne miejsce świadczenia pracy przy jednoczesnym zachowaniu pozostałych warunków pracy i płacy. Nie musiał też informować powoda o zwrocie kosztów przejazdu, gdyż informacja ta wynikała z przepisów cytowanego aktu. Strona pozwana nie uchybiła zatem gwarancjom trwałości stosunku pracy, zatrudnienia w „Ruch” S.A. i płacy. Wobec bezzasadności roszczeń odszkodowawczych pozwu należało więc zmienić zaskarżony wyrok i oddalić powództwo o rozszerzoną w toku procesu kwotę 44.059,13 złotych.

Słuszne są natomiast pretensje powoda do wypłaty odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, wywodzone z art. 10 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 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). Okoliczność, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, miała znaczenie jedynie dla oceny, czy powód odmawiając przyjęcia zaproponowanych mu warunków nie przyczynił się do ustania stosunku pracy. Konkluzja taka byłaby uprawniona, gdyby pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę. Jednakże zaoferowane powodowi nowe warunki pracy nie były w świetle zgromadzonego materiału dowodowego sprawy odpowiednie. Nie można bowiem oczekiwać, że pracownik powinien przystać na

zapropozowane mu warunki, które przy niezbyt wysokich zarobkach uległy definitywnemu pogorszeniu z uwagi na konieczność codziennych, wielogodzinnych przejazdów do miejsca pracy i z powrotem. Odmowa przyjęcia warunków pracy wyraźnie niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania łączącego strony stosunku pracy dotyczą wyłącznie pracodawcy. Okoliczność ta przemawia zaś za uwzględnieniem żądania pozwu w zakresie spornej odprawy pieniężnej. W tej też części apelacja od wyroku pierwszoinstancyjnego podlega oddaleniu.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku w części oddalającej roszczenia ponad 5.840,87 złotych powód zarzucił Sądowi Okręgowemu naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie przepisów art. 8 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) oraz niewłaściwe zastosowanie art. 2 § 4 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r. zawartego pomiędzy „Ruch” S.A. w W. i Związkiem Zawodowym Pracowników i Sprzedawców „Ruch” S.A. polegające na przyjęciu, że uprawnienie powoda do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ust. 1 ustawy nie rodzi jednocześnie jego uprawnienia do wypłaty odszkodowania z art. 2 § 2 Porozumienia. Na tej podstawie skarżący wniósł o uchylenie orzeczenia w zaskarżonej części i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji lub uchylenie wyroku w tejże części i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa w całości, każdorazowo z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania. W uzasadnieniu skargi podkreślono, iż Sąd Okręgowy podzielił argumentację Sądu pierwszej instancji, że przyczyny rozwiązania łączącego strony stosunku pracy dotyczyły wyłącznie pracodawcy. Skoro tak, to powodowi przysługiwało odszkodowanie określone przepisami cytowanego Porozumienia. Ostateczne rozwiązanie umowy o pracę na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pozwanego implikowało bowiem objęcie powoda instytucją „gwarancji zatrudnienia” ze wszelkimi z niej wynikającymi konsekwencjami, w tym również obowiązkiem wypłaty odszkodowania stanowiącego iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu, o którym mowa w art. 2 § 1 ust. 1 Porozumienia,

liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i wynagrodzenia miesięcznego brutto danego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę, obliczonego jako średnie wynagrodzenie z 12 miesięcy poprzedzających nabycie prawa do odszkodowania oraz okresu gwarancji opisanego w art. 1 § 1 Porozumienia. Przedmiotowe Porozumienie skutkowało bowiem między innymi rozszerzeniem uprawnień pracowników pozwanego o charakterze finansowym wynikających z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 z 2003 r. poz. 844) w przypadku niemożności wypełnienia przez pozwanego warunków tzw. „gwarancji zatrudnienia” polegającym na uprawnieniu do wyższego świadczenia pieniężnego niż gwarantowała to cytowana wyżej ustawa. Warunkiem jego otrzymania było rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami pozwanego po zawarciu przedmiotowego Porozumienia z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pełnomocnik powoda uzasadniał tym, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne polegające na ustaleniu wzajemnych relacji między ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 z 2003 r. poz. 844) oraz Porozumieniem w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r. zawartego pomiędzy „Ruch” S.A. w W. i Związkiem Zawodowym Pracowników i Sprzedawców „Ruch” S.A., a w szczególności istnieje potrzeba wyjaśnienia, czy spełnienie kryteriów do otrzymania odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ust. 2 cytowanej wyżej ustawy rodzi uprawnienie do otrzymania odszkodowania, o którym mowa w art. 2 § 2 cytowanego wyżej Porozumienia, jak również wobec istnienia potrzeby wykładni przepisów Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r. zawartego pomiędzy „Ruch” S.A. w W. i Związkiem Zawodowym Pracowników i Sprzedawców „Ruch” S.A., a w szczególności art. 2 § 2 i 4 tego Porozumienia oraz ich relacji z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 z 2003 r. poz. 844) – art. 398⁹ § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do regulacji art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeśli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania bądź gdy zarzut taki okaże się nieuzasadniony, a z urzędu bierze pod rozwagę tylko nieważność postępowania.

W niniejszym przypadku w ramach jedynej, powołanej w skardze kasacyjnej podstawy z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. skarżący zarzucił naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844) oraz art. 2 § 4 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z daty 13 czerwca 2005 r. zawartego pomiędzy „Ruch” S.A. w W. a Związkiem Zawodowym Pracowników i Sprzedawców „Ruch” S.A., polegające na przyjęciu, że uprawnienie powoda do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ust. 1 pierwszego z wyżej wymienionych aktów nie rodzi jednocześnie jego uprawnienia do odszkodowania określonego w art. 2 § 2 cytowanego porozumienia. Tak sformułowany zarzut okazał się bezzasadny.

Inicjując rozważania w sprawie wypadła podkreślić, że poszczególne żądania pozwu mają odmienną podstawę prawną. Roszczenia W. F. w zakresie odprawy pieniężnej oparte są bowiem na unormowaniu art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), a warunkiem zasądzenia świadczenia jest stwierdzenie, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych w rozumieniu art. 1 bądź art. 10 tego aktu. Natomiast materialnoprawną podstawę pretensji powoda do odszkodowania stanowi art. 2 § 2 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z daty 13 czerwca 2005 r., zawartego pomiędzy „Ruch” S.A. w W. a Związkiem Zawodowym Pracowników i Sprzedawców „Ruch”, zaś przesłanką ich uwzględnienia jest wykazanie przez pracownika faktu naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, o których mowa w art. 2 § 1 ust. 1

Porozumienia. Oba świadczenia mają zatem samodzielny i odrębny byt. Różne są też kryteria nabycia prawa do każdego z nich. Ich wzajemne relacje określa art. 2 § 3 Porozumienia, zgodnie z którym przedmiotowe odszkodowanie nie może być niższe od odprawy pieniężnej powiększonej o jednomiesięczne wynagrodzenie powoda, a jego wypłata wyczerpuje prawo świadczeniobiorcy do odprawy. Przepis ten odsyła wprawdzie do unormowań ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ale tylko w zakresie ustalenia wysokości odszkodowania, zaś kwestię zbiegu uprawnień do obydwu wspomnianych świadczeń reguluje w ten sposób, że ogranicza ich realizację do wypłaty świadczenia korzystniejszego, jakim jest odszkodowanie. Jak słusznie zauważył Sąd drugiej instancji, unormowanie art. 2 § 3 pkt 2 Porozumienia ma zastosowanie jedynie w sytuacji, gdy dana osoba spełnia kryteria nabycia prawa zarówno do odprawy pieniężnej, jak i odszkodowania. Przesłanki te nie są jednak tożsame, stąd przyznanie pracownikowi jednego świadczenia nie przesądza o możliwości skutecznego ubiegania się o wypłatę drugiego. Pozostaje zatem rozważyć podobieństwa i różnice pomiędzy obydwooma układami warunkującymi wykazanie uprawnień do odprawy pieniężnej i odszkodowania.

Warto przypomnieć, że obecnie obowiązująca ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, której art. 8 gwarantuje zwolnionym osobom prawo do odprawy pieniężnej, jest następczynią dawnej 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112 poz. 980 ze zm.), a przepisy jej art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1, definiujące pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych, różnią się w swoim brzmieniu od tych, jakie zamieszczone były w poprzednim akcie regulującym tę problematykę. Kryterium kwalifikacyjnym zwolnień grupowych i indywidualnych przestało być bowiem zmniejszenie zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono – wzorem postanowień dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich

odnoszących się do zwolnień grupowych – ogólnym zwrotem „przyczyn niedotyczących pracownika”. Niewątpliwie aktualna formuła, jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach, jest znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych i technologicznych. Aby jednak wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, dokonane w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych, mogło być uznane za uzasadnione w świetle art. 45 § 1 k.p., okoliczności, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, powinny być realizowane z uwzględnieniem celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku. Jeśli zaś rozwiązanie stosunku zatrudnienia następuje w sytuacji objętej hipotezą normy art. 10 ust. 1 ustawy, wówczas uzasadnione a niedotyczące pracownika przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę muszą mieć wyłączny charakter w tym znaczeniu, że bez ich zaistnienia nie zostałyby podjęta indywidualna decyzja o zwolnieniu danej osoby (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 1990 r., I PR 319/90, OSNCP 1992 nr 11, poz. 204 oraz z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 178/04, niepublikowany). Nadal aktualny jest przy tym pogląd, w myśl którego rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 tego aktu, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240 oraz z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 244).

Kierując się powyższą wykładnią przepisów ustawy Sąd Okręgowy stwierdził, że mimo, iż łącząca W. F. z „Ruch” S.A. Oddziałem we W. umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek nieprzyjęcia przez powoda zaproponowanych mu nowych warunków pracy, to fakt ten nie wyklucza uznania, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyły pracownika, skoro zaoferowana zmiana miejsca pracy stanowiła dla niego znaczną niedogodność z uwagi na konieczność codziennych, kilkugodzinnych przejazdów w jedną i drugą stronę. Spełnienie przez powoda przesłanek nabycia prawa do odprawy pieniężnej nie przesądza jednak o zasadności jego roszczeń o wypłatę spornego odszkodowania. W świetle

uregulowań art. 2 § 2 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z dnia 13 czerwca 2005 r., zawartego pomiędzy „Ruch” S.A. w W. a Związkiem Zawodowym Pracowników i Sprzedawców „Ruch” S.A., warunkiem przyznania tego ostatniego świadczenia nie jest wszak rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, ale naruszenie przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, o jakiej mowa w art. 2 § 1 ust. 1 tego aktu. Zgodnie z art. 2 § 1 ust. 1 w związku z art. 1 § 3 i § 5 Porozumienia gwarancja ta dotyczy zaś pracowników, którzy do dnia podpisania tego aktu byli zatrudnieni w „Ruch” S.A. przez co najmniej dwanaście miesięcy i oznacza zapewnienie przez pracodawcę kontynuacji stosunków pracy z tymi osobami przez okres uzależniony od ich indywidualnego stażu zatrudnienia w Spółce. Gwarancją tą nie są objęci jedynie ci pracownicy, którzy rozwiązali umowę o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia albo za porozumieniem stron, z którymi rozwiązano umowę o pracę na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. i prawidłowość tego rozwiązania została potwierdzona prawomocnym wyrokiem sądowym, którzy osiągnęli wiek emerytalny i nabyli uprawnienia emerytalne, którzy spełniają warunki nabycia prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy oraz których umowa o pracę lub stosunek pracy wygasł.

Godzi się zauważyć, że cytowane przepisy porozumienia nie określają skutków rozwiązania umowy o pracę w wypadku odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy dla oceny dotrzymania przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia i wypłaty odszkodowania w razie naruszenia tej gwarancji. Dokonując wykładni podobnych w swym brzmieniu uregulowań § 11 ust. 2 i § 14 Pakietu Gwarancji Pracowniczych w Kopalni Węgla Brunatnego „Adamów”, zawartego w dniu 4 maja 1999 r. pomiędzy Dyrekcją Przedsiębiorstwa Państwowego KWB „Adamów” ze Związkami Zawodowymi działającymi w tej Kopalni, Sąd Najwyższy w wyrokach z daty 24 września 2004 r., II PK 27/04 (OSNP 2005 nr 10, poz. 142) oraz 17 października 2006 r., II PK 35/06 (niepublikowanym) wyraził pogląd, że skoro pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, zaś powód odmówił ich przyjęcia, w związku z czym umowa o pracę uległa rozwiązaniu, to nie budzi wątpliwości, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło z innych przyczyn niż wymienione taksatywnie w § 11 ust. 2 Pakietu,

a zatem pozwany nie dotrzymał gwarancji zatrudnienia w rozumieniu tego przepisu. Ze względu na treść i cel art. 42 k.p. nie można bowiem twierdzić, że odmowa przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy jest równoznaczna z wypowiedzeniem przez niego umowy o pracę. Trafne jest odmienne stanowisko, że w takim wypadku rozwiązanie stosunku pracy jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Wynika to między innymi z istoty wypowiedzenia zmieniającego, jako jednostronnej czynności prawnej dokonanej przez pracodawcę, której głównym zamierzeniem jest zmiana treści stosunku pracy, natomiast celem ewentualnym i ubocznym – rozwiązanie tego stosunku.

W zdaniu odrębnym do wyroku z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04, jego autorka wskazała jednak, że sens wyrażenia „niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia” uzasadnia wniosek, iż obowiązek wypłacenia pracownikowi odprawy przewidzianej w § 14 Pakietu powstaje w sytuacji, gdy pracodawca nie może lub nie chce dalej zatrudniać pracownika, czyli nie dotrzymuje gwarancji zatrudnienia. Niewątpliwie więc § 14 Pakietu dotyczy definitywnego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Natomiast poważne wątpliwości powstają wówczas gdy pracodawca dokonuje wypowiedzenia warunków umowy o pracę, to znaczy gdy chce nadal zatrudniać pracownika i stwarza mu gwarancję zatrudnienia, tyle że na zmienionych warunkach. 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 wypadku, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Postawienie więc znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym nie znajduje uzasadnienia w świetle postanowienia Pakietu zobowiązującego pracodawcę do stworzenia gwarancji zatrudnienia swoim pracownikom.

Podobny – do zaprezentowanego w cytowanym zdaniu odrębnym – pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 września 2008 r. II PK 40/08, (niepublikowanym). W uzasadnieniu tegoż orzeczenia stwierdzono, że w myśl

literalnego brzmienia § 11 ust. 2 Pakietu niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia, o której mowa w § 14, polega na rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę. 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 skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę w rozumieniu § 14 w związku z § 11 ust. 2 Pakietu. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę w znaczeniu § 11 ust. 2 Pakietu nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu, lecz z faktycznym ustaleniem, która ze stron obiektywnie spowodowała rozwiązanie umowy. Ustalenie takie w przypadku zastosowania wypowiedzenia zmieniającego wymaga zaś dokonania oceny uwzględniającej, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia warunków przez pracownika powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy była eliminacja pracownika ze składu załogi.

Wprawdzie w rozpoznawanej sprawie W. F. nie wywodzi swoich pretensji odszkodowawczych z postanowień Pakietu Gwarancji Pracowniczych w Kopalni Węgla Brunatnego „Adamów”, lecz z przepisów Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego, zawartego pomiędzy „Ruch” S.A. w W. z Związkiem Zawodowym Pracowników i Sprzedawców „Ruch” S.A., jednakże Sąd Najwyższy w obecnym układzie podziela przedstawioną w zdaniu odrębnym do orzeczenia z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04 oraz w wyroku z dnia 25 września 2008 r., II PK 40/08 interpretację pojęcia gwarancji zatrudnienia (a ściślej – naruszenia tej gwarancji) w kontekście uregulowań art. 42 k.p. dotyczących instytucji wypowiedzenia zmieniającego.

Językowa wykładnia art. 2 § 2 w związku z art. 2 § 1 ust. 1 Porozumienia prowadzi do wniosku, że zawarta w tym akcie gwarancja zatrudnienia polega na zapewnieniu załodze Spółki trwałości stosunków pracy w okresach, których długość różnicowano w zależności od zakładowego stażu zatrudnienia poszczególnych

osób. Pracodawca nie dotrzymuje zaś tej gwarancji, gdy podejmuje czynności, których celem jest rozwiązanie umów o pracę. Wypowiedzenie zmieniające ze swej natury zmierza do przekształcenia treści stosunku pracy a nie do jego rozwiązania. Ustanie umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu warunków dalszego zatrudnienia stanowi uboczny, wtórny skutek oświadczenia woli pracodawcy, a jego wystąpienie uzależnione jest od zachowania adresata tego oświadczenia. Proponując pracownikowi nowe warunki pracy i płacy przy jednoczesnym zapewnieniu ciągłości łączącej strony umowy, pracodawca nie narusza zawartej w Porozumieniu gwarancji zatrudnienia. Przyjęcie tezy, że w każdym przypadku rozwiązania stosunku pracy w wyniku odrzucenia przez pracownika objętych wypowiedzeniem zmieniającym nowych warunków, mamy do czynienia z niedotrzymaniem gwarancji zatrudnienia, oznaczałoby pozbawienie pracodawcy możliwości dostosowywania warunków pracy załogi do zmieniających się okoliczności (w tym dokonywanych reorganizacji zakładu), a w konsekwencji tego – niemożność prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia przez wieloletnie okresy obowiązywania gwarancji. Z całą pewnością nie taka była wola stron Porozumienia, skoro w art. 2 § 4 wręcz założono możliwość zmiany warunków zatrudnienia pracowników w trybie art. 42 k.p. poza jednym wyjątkiem, gdy zmiana taka prowadziłaby do pogorszenia sytuacji płacowej załogi. Za dopuszczalne uznano natomiast przekształcenie w drodze wypowiedzenia wszystkich innych elementów treści stosunku pracy, w tym miejsca wykonywania zatrudnienia. W tym ostatnim przypadku, gdyby przeniesienie do innej jednostki organizacyjnej Spółki powodowało konieczność dojazdów do nowego miejsca pracy oddalonego od poprzedniego o ponad 50 km, wówczas pracownikowi przysługuje zwrot kosztów podróży, a jeśli odległość ta przekracza 100 km – także zwrot kosztów wynajęcia mieszkania. Warto zauważyć, że również w sytuacji, gdy wypowiedzenie zmieniające jest dopuszczalne w świetle art. 2 § 4 Porozumienia, nieprzyjęcie przez pracownika nowych warunków implikuje rozwiązanie stosunku pracy. Strony Porozumienia nie upatrywały jednak w możliwości wystąpienia tego rodzaju ewentualnego, dalszego skutku wypowiedzenia warunków pracy i płacy zagrożenia dla gwarancji zatrudnienia zawartych w art. 2 § 1 ust. 1 tego aktu. Jeśli zatem z okoliczności, w jakich złożone zostało wypowiedzenie zmieniające i jego

treści nie wynika, aby rzeczywistą intencją pracodawcy było wykluczenie pracownika ze stanu załogi, rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 42 § 3 k.p. nie narusza gwarancji zatrudnienia i nie uprawnia zwolnionej osoby do odszkodowania, o jakim mowa w art. 2 § 2 Porozumienia.

W rozpoznawanej sprawie wiążące dla Sądu Najwyższego ustalenia poczynione w toku procesu przez Sądy obydwu instancji wskazują, że z uwagi na likwidację placówki w B. i przejęcie jej zadań przez filię Oddziału „Ruch” S.A. w J. wszystkim pracownikom pierwszej z wymienionych jednostek organizacyjnych zaproponowano nowe warunki pracy. Każdy z nich otrzymał jednak ofertę dalszego zatrudnienia na takim samym stanowisku i za nieobniżonym wynagrodzeniem, a przepisy Porozumienia zapewniały zwrot kosztów dojazdu do nowego miejsca pracy. Nieprzyjęcie przez W. F. nowych warunków zatrudnienia ze względu na uciążliwość podróży i w rezultacie tego – rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę nie oznacza więc, że oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym stanowiło naruszenie przewidzianych w Porozumieniu gwarancji zatrudnienia. Nietrzymanie owych gwarancji nie jest pojęciem tożsamym z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o rozwiązaniu z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Zasądzenie na rzecz zwalnianej osoby odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy nie determinuje zatem sposobu rozstrzygnięcia o roszczeniach odszkodowawczych pracownika wywodzonych z art. 2 § 2 w związku z art. 2 § 1 ust. 1 Porozumienia.

Z powyższych przyczyn, wobec bezzasadności skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.