

Wyrok z dnia 20 marca 2009 r.

I PK 185/08

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przyczyn niedotyczących pracownika (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. Nr 90, poz. 844 ze zm.) jest dopuszczalne tylko wtedy, jeżeli jest jednocześnie uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W ocenie spełnienia tego wymagania pod uwagę należy brać to, czy zastosowane kryteria doboru pracowników do złożenia im wypowiedzeń zmieniających były prawidłowe oraz to, jakiego rodzaju nowe warunki pracy i płacy zostały zaproponowane pracownikowi. Ponadto w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi szczególnie chronionemu prawidłowość tej czynności prawnej zależy od tego, czy istnieje sytuacja, w której „nie jest możliwe zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku”.

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 20 marca 2009 r. sprawy z powództwa Doroty J. przeciwko Z.E.M. Spółce z o.o. w E. o odszkodowanie i odprawę pieniężną, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 16 maja 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e n i e

Pozwany Z.E.M. w E. Sp. z o.o. wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 16 maja 2008 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu

Pracy w Ełku z dnia 25 lutego 2008 r. [...], zasądzającego na rzecz powódki Doroty J.: 1. kwotę 7.470,48 zł tytułem niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy i wynagrodzenia, 2. kwotę 22.411,44 zł tytułem odprawy pieniężnej, łącznie kwotę 29.881,92 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2007 r. do dnia zapłaty oraz 3. kwotę 1.800,00 zł tytułem poniesionych przez nią kosztów zastępstwa procesowego.

Powódka Dorota J. w pozwie (z dnia 6 czerwca 2007 r.) skierowanym przeciwko Z.E.M. Sp. z o.o. w E. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy (dokonanego w dniu 30 maja 2007 r., a doręczonego jej w dniu 31 maja 2007 r.), ewentualnie - po upływie okresu wypowiedzenia - przywrócenia jej do pracy. Od dnia 2 maja 1986 r. zatrudniona była u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W tym dniu wstąpiła do zakładowej organizacji związkowej (Związek Zakładowy M.). W dniu wniesienia pozwu pełniła w tej organizacji funkcję członka zarządu. W dniu 24 maja 2007 r. pracodawca powiadomił zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy, wnosząc o zajęcie przez nią stanowiska w trybie art. 38 k.p. W dniu 29 maja 2007 r. przewodniczący zakładowej organizacji związkowej pisemnie powiadomił pracodawcę o niedopuszczalności konsultacji co do zamiaru wypowiedzenia warunków pracy i płacy w trybie art. 38 k.p., wskazując, że powódka jest osobą chronioną ze względu na funkcję w zarządzie związku oraz że w jej przypadku znajduje zastosowanie art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 10 ust. 2 i 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Niezależnie od tego poinformowano pracodawcę, że zarząd związku podjął uchwałę o niewyrażeniu zgody na zmianę warunków pracy i płacy powódce i wniósł sprzeciw. Pomimo zajętego przez zarząd związku stanowiska w dniu 24 maja 2007 r. pozwany zakład doręczył powódce wypowiedzenie zmieniające powodujące rozwiązanie umowy o pracę w przypadku niewyrażenia zgody na zmianę warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie zmieniające podyktowane było zmianami organizacyjnymi wprowadzonymi uchwałą Nr 4 zarządu ZEM w E. Sp. z o.o., która przewidywała zmniejszenie zatrudnienia w dziale finansowo-księgowym z 13 osób do 11. Związek zawodowy „M.” otrzymał do zaopiniowania wypowiedzenia zmieniające dla dwóch osób zatrudnionych w tym dziale, obu będących członkami zarządu związku. W uzasadnieniu powództwa powódka wskazała, że pracodawca wręczając jej wypowiedzenie bierze odwet za działania związku zawodowego, które-

go jest członkiem, co zgodnie z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. stanowi przypadek dyskryminacji z powodu przynależności związkowej. Pełnomocnik powódki pismem procesowym z dnia 20 września 2007 r. zmodyfikował w imieniu powódki roszczenie i wskazał, że domaga się ona odszkodowania kwocie 25.836 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2007 r. do dnia zapłaty. Ostateczne sprecyzowanie powództwa nastąpiło na rozprawie w dniu 13 lutego 2008 r. Pełnomocnik powódki rozszerzył powództwo, zgłaszając żądanie zapłaty przez pozwanego na rzecz powódki kwoty 7.470,48 zł tytułem odszkodowania oraz kwoty 22.411,4 zł tytułem odprawy pieniężnej.

Sąd Pracy ustalił, że bezsporny między stronami jest fakt zatrudnienia powódki w pozwanym Z.E.M. Sp. z o.o. w E. w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 2 maja 1986 r. do 31 sierpnia 2007 r. na stanowisku asystenta kierownika wydziału finansowego, ostatnio za wynagrodzeniem zasadniczym 2.490,16 zł. Zarząd pozwanej spółki w dniu 29 marca 2007 r. podjął uchwałę Nr 4 w sprawie wprowadzanej nowej „Struktury Organizacyjnej ZEM w E. Sp. z o.o.”, która polegała na zmniejszeniu liczby stanowisk pracy pracowników umysłowych i pracowników działalności pośredniej. Wprowadzenie nowej struktury organizacyjnej było następstwem ustalenia i podpisania przez zarząd ZEM Sp. z o.o. w E. i związku zawodowe „programu restrukturyzacji ZEM E. 2006 - 2008” w czerwcu 2006 r. w celu odzyskania płynności finansowej, zmniejszenia kosztów wytwarzania produktów i dostosowania spółki do funkcjonowania na rynku. Na mocy porozumienia pozwany rozpoczął działania restrukturyzacyjne, w tym również w dziale księgowości. Wobec wprowadzania systemu informatycznego „S.”, zapewniającego wykonywanie wielu operacji automatycznie, zbędne było utrzymanie zatrudnienia w tym dziale na dotychczasowym poziomie. Ponadto pozwany stracił część kontrahentów, co powodowało zmniejszenie operacji finansowych. Decyzje o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy poszczególnym pracownikom pozwany podejmował w oparciu o takie kryteria jak wykształcenie, znajomość obsługi komputera, znajomość analiz finansowych, kontrola kosztów produkcji, komunikatywność i umiejętność pracy w zespole, znajomość polskich i unijnych przepisów podatkowych i księgowych, sprawozdawczość księgową. Wprowadzono nadto skalę ocen, w której liczba punktów zgromadzonych na podstawie ankiety znajdowała swoje odzwierciedlenie i była decydującym kryterium, którym kierował się pracodawca wręczając pracownikowi wypowiedzenie. Oceny przydatności do pracy w dziale księgowości dokonywała główna księgowa - członek zarządu

pozwanej spółki Helena G. Z oceną tą pracownik nie był zapoznawany, lecz wyjaśniano mu kryteria oceny, gdy się o to zwrócił. Jeżeli dana czynność nie była przez niego wykonywana w dziale księgowości otrzymywał w takim przypadku 0 punktów. Wśród kryteriów oceny znalazł się staż pracy, jednakże był to staż ogólny w zakładzie pozwanego. Niektóre pracownice działu księgowości przeszły do tego działu po podwyższeniu kwalifikacji, pracując uprzednio w innych działach. Powódka nie występowała do pracodawcy z prośbą o dofinansowanie kształcenia, gdyż była przekonana o nieracjonalności zasad, według których pracodawca kieruje pracowników i finansuje ich doksztalcenie. „Nadto powódka jest matką 4 dzieci i w pierwszej kolejności zdecydowała o ponoszeniu wydatków na ich kształcenie, rezygnując z uzupełnienia własnego. Pozwany nigdy nie sygnalizował powódce, że powinna uzupełnić wykształcenie. W zakładzie pracy postrzegana była jako fachowiec w swojej dziedzinie, wypełnienie bieżących obowiązków nie sprawiało jej trudności”.

Na podstawie wewnętrznej oceny merytorycznej pracowników działu księgowości powódka uzyskała najniższą ilość punktów, co w efekcie wpłynęło na jej niekorzystną ocenę końcową. O tej niekorzystnej ocenie zdecydowało w głównej mierze to, że posiada wykształcenie średnie bez matury. W dniu 25 maja 2007 r. pozwany pracodawca wystąpił z pismem do związku zawodowego „M.” - Organizacji Międzyzakładowej przy FSO SA w W. Zakładowej Organizacji Związkowej przy ZEM E. i S.-Z.P. Sp. z o.o. w E., w którym poinformowano go o zamiarze wręczenia - między innymi - powódce wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Zarząd związku zawodowego „M.” w dniu 28 maja 2007 r. podjął uchwałę o niewyrażeniu zgody na zmianę warunków pracy i wynagrodzenia powódce, wniósł sprzeciw w stosunku do zamiaru pracodawcy. Ponadto poinformował, iż Dorota J. jako członek zarządu jest osobą szczególnie chronioną. Pomimo negatywnego stanowiska związku zawodowego „M.” pozwany w dniu 31 maja 2007 r. doręczył powódce wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy. Powódka zmienionych warunków nie przyjęła składając pozwanemu stosowne oświadczenie. W następstwie tego stosunek pracy rozwiązał się z upływem terminu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 sierpnia 2007 r.

Sąd Pracy przyjął, że powódka z uwagi na pełnioną funkcję w zarządzie związku zawodowego objęta jest ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Przepisem odrębnym - o którym mowa we wskazanym art. 32 - przewidującym możliwość jednostronnej zmiany warunków pracy członkom związku

zawodowego szczególnie chronionym bez zgody tego związku jest 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. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Przepis ten przewiduje, że przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeśli 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 tej ustawy. W takim przypadku pracodawca może rozwiązać stosunki pracy - w drodze wypowiedzenia - z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w art. 10 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r., jeżeli z przyczyn określonych w jej art. 10 ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy. W ocenie Sądu Pracy wypowiedzenie zmieniające doręczone powodce zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami, tj. zostało dokonane na piśmie, ze wskazaniem jego przyczyny, pouczeniem o możliwości odmowy przyjęcia nowych warunków i skutkach złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków do upływu połowy okresu wypowiedzenia, a także pouczeniem o prawie pracownika wniesienia odwołania do sądu pracy. Została przeprowadzona konsultacja w trybie art. 38 k.p. Przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista. Dla oceny zasadności wypowiedzenia znaczenie mają zarówno przyczyny leżące u podstaw dokonanego wypowiedzenia, „jak i adekwatność nowych warunków do kwalifikacji i możliwości pracownika oraz możliwość pracodawcy w aspekcie prawidłowego ustawienia i wykorzystania kadry pracowniczej”. Racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca do obniżenia kosztów działalności pracodawcy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego. Jednakże wypowiedzenie takie może zostać uznane za nieuzasadnione, „jeżeli pracodawca nie wykaże, że jest ono niezbędne z przyczyn czy to po stronie praco-

dawcy czy też pracownika”. Sąd oceniając zasadność wypowiedzenia zmieniającego ocenić powinien związek między zmianami restrukturyzacyjnymi dokonanymi w zakładzie a koniecznością dokonania wypowiedzenia konkretnemu pracownikowi. Sąd Pracy wziął również pod uwagę, że pracodawca powinien wykazać, iż zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i uwzględnił wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. „Należy przy tym zastosować, o ile istnieją w danym zakładzie pracy, ustalone zasady postępowania”. Według Sądu pierwszej instancji kryteria oceny pracowników działu księgowości w zakładzie pozwanego zostały ustalone obiektywnie. Jednakże w jego przekonaniu „nie wszystkie z nich powinny mieć jednakową wagę, a akcenty na poszczególne kryteria powinny zostać właściwie rozłożone”. Jasne jest bowiem, że wykształcenie wyższe bez doświadczenia w pracy w księgowości nie jest wystarczające, podczas gdy w zupełności wystarczające może być wykształcenie średnie, nawet bez matury, ale połączone z dużym doświadczeniem. W przypadku pracownic z dużym stażem pracy w księgowości, między którymi są niewielkie różnice w poziomie wykształcenia, można mówić o podobnych kwalifikacjach. Znajomość języków obcych w ogóle w pracy powódki nie była wykorzystywana. „Wobec tego istniała konieczność odpowiedniej gradacji poszczególnych kryteriów oceny pracownika, od najistotniejszych do mniej istotnych”. W ocenie Sądu Pracy „nie przypadkowo akcenty w ocenie przydatności pracowników zostały w ten sposób rozłożone, że w rezultacie wypowiedzenia otrzymały dwie pracownice - członkowie zarządu związku zawodowego”.

Zgodnie z § 27 regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Z.E.M. w E. Sp. z o.o. w przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracownikowi - oprócz wynikającej z ustawy - przysługuje odprawa dodatkowa. W myśl § 27 ust. 4 regulaminu, wymieniona odprawa nie przysługuje w przypadku, gdy pracodawca zaproponuje pracownikowi pracę na innym stanowisku zgodnie z kwalifikacjami pracownika lub zapewni mu na własny koszt zdobycie porównywalnych do posiadanych kwalifikacji do wykonywania pracy na proponowanym przez pracodawcę stanowisku pracy, przy zagwarantowaniu płacy nie niższej niż średnia płaca na zaproponowanym nowym stanowisku pracy, a pracownik nie wyrazi na to zgody. Sąd Pracy wskazał, że art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywa-

nia z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odsyła do jej art. 5 ust. 3-7 i 8, co oznacza, że do wypowiedzeń dokonywanych w trybie indywidualnym mają zastosowanie przepisy o ochronie stosunku pracy oraz o odprawie pieniężnej, przy czym przepis art. 10 ust. 1 znajduje zastosowanie jedynie w sytuacjach, kiedy rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracownika. W razie innych przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia stosować należy ogólne regulacje z zakresu prawa pracy. W tym stanie rzeczy dla oceny przyczyn rozwiązania stosunku pracy decydujący jest moment podejmowania przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu pracownika. Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników znajdują zastosowanie, gdy przyczyny niedotyczące pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Sąd Pracy podkreślił jednocześnie, że wyłącznymi przyczynami są przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wówczas, gdy bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta decyzja o zwolnieniu pracownika. Zdaniem Sądu Rejonowego, w rozpoznawanej sprawie pracodawca nie mógł bezkrytycznie założyć, że powódka nowe warunki przyjmie, jeśli jej wynagrodzenie miało być zmniejszone po upływie okresu, w którym miał być wypłacony dodatek wyrównawczy, a zaproponowane stanowisko nie wymagało od niej praktycznie żadnych kwalifikacji. Mając na względzie powyższe, Sąd ten uznał, że doręczone powódce wypowiedzenie zmieniające nie zostało dokonane wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. Wobec tego roszczenie powódki okazało się zasadne, tym bardziej, że uprzednio w zakładzie pozwanego przeprowadzona została reorganizacja, która spowodowała obniżenie wynagrodzenia. Od powódki „nie sposób było wymagać akceptacji kolejnego etapu degradacji swego wynagrodzenia, w szczególności jeżeli uwzględnić fakt, że zaproponowane stanowisko nie odpowiadało kwalifikacjom powódki”.

Oddalając apelację strony pozwanej Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Pracy prawidłowo wskazał, iż materialnoprawną przesłanką roszczenia jest art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. (w zakresie dochodzonego odszkodowania) oraz § 27 regulaminu wynagradzania (co do roszczenia o odprawę); przepisy te zostały przez ten Sąd zinterpretowane i zastosowane prawidłowo. Według Sądu odwoławczego

dopuszczalność dokonania wypowiedzenia zmieniającego powódce - pełniącej funkcję członka związku zawodowego - wynika z przepisu art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Według tego przepisu pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom szczególnie chronionym, jeżeli z przyczyn określonych art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 3/00 (OSNP 2003 nr 9, poz. 223), podkreślił, że w warunkach określonych w art. 5 i 6 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. 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) jest dopuszczalne wypowiedzenie pracownikowi, będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, dotychczasowego stanowiska pracy bez zgody zarządu tej organizacji. Konieczne jest natomiast przeprowadzenie konsultacji wypowiedzenia warunków pracy przewidzianej w art. 38 § 1 k.p., ale tylko wtedy, gdy pracodawca nie zawarł z zakładową organizacją związkową porozumienia, o którym stanowi art. 4 ust. 1 tej ustawy. Wobec powyższego, po przeprowadzeniu konsultacji w trybie art. 38 k.p., możliwe było doręczenie powódce wypowiedzenia zmieniającego. Według Sądu drugiej instancji, o ile wypowiedzenie warunków pracy i wynagrodzenia wręczone powódce spełnia wymogi formalne, „zawiera wszelkie elementy niezbędne do zmiany warunków pracy i płacy, to wnikliwej analizie podlegać powinno badanie czy przyczyna podana w wypowiedzeniu jest rzeczywista, konkretna oraz uzasadniona”. Ocena ta dokonana musi być z uwzględnieniem przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz „adekwatności nowych warunków kwalifikacji i możliwości pracownika oraz możliwości pracodawcy w aspekcie prawidłowego ustawienia i wykorzystania kadry pracowniczey”. Kontroli sądu pracy nie podlega wprawdzie ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjona-

lizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników ale inaczej jest w zakresie oceny zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542). W zakładzie pozwanego decyzja o doręczeniu wypowiedzenia zmieniającego podjęta została po przeprowadzeniu oceny pracownika, w której kierowano się takimi kryteriami jak wykształcenie, znajomość obsługi komputera, znajomość analiz finansowych, kontrola kosztów produkcji, komunikatywność i umiejętność pracy w zespole, znajomość polskich i unijnych przepisów podatkowych i księgowych, sprawozdawczość księgową. Dane te, zgromadzone w formie ankiety, podlegały punktacji. Jeżeli dana czynność nie była wykonywana w dziale księgowości pracownik otrzymywał w tym zakresie 0 punktów. Oceny przydatności do pracy w dziale księgowości dokonywała główna księgowa - członek zarządu pozwanej spółki Helena G. Kryteria przyjęte przez pozwaną były kryteriami obiektywnymi, stosowanymi do wszystkich pracowników zatrudnionych w dziale księgowości. Jednak z uwagi na brak gradacji poszczególnych elementów ocenianych przez pracodawcę, nie były kryteriami słusznymi i zasadnymi. Pozwalały bowiem - tak jak w niniejszej sprawie - na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego osobie z bardzo dużym doświadczeniem zawodowym oraz nienaganie i sprawnie wykonującej swoją pracę, uważanej za fachowca w swojej dziedzinie. Premiowały natomiast osoby bez doświadczenia zawodowego w danym dziale i faktycznych umiejętności, a posiadających wyłącznie wykształcenie wyższe; przy tym z przyjętych kryteriów wynika, że mogło być to wykształcenie niezwiązane z wykonywaną pracą, a posiadane umiejętności, mogły nie być przydatne do wykonywania pracy na danym stanowisku.

Według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie znajdują podstaw twierdzenia pozwanego zawarte w złożonej przez niego apelacji, że powódka nie posiadając zdanej matury nie mogła sprostać wymaganiom stawianym osobom zatrudnionym w dziale księgowości z uwagi na postęp techniczny. Powódka jest bowiem absolwentką liceum ekonomicznego, a zatem posiada teoretyczną wiedzę dotyczącą wykonywanej przez nią pracy. Nadto - z uwagi na wieloletnie doświadczenie zawodowe - posiada również umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą, które przy tym nie były podważane przez pozwanego w niniejszym procesie. Znajomość obsługi komputera była wystarczająca do wykonywania przez nią pracy na stanowisku asystenta kierownika wydziału finansowego, a znajomość języków obcych w

ogóle nie była na tym stanowisku przydatna. W ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wykształcenie wyższe nie jest gwarantem sprawnego i rzetelnego wykonywania pracy przez pracownika. Zarzut, że błąd popełniony przez pracownika księgowości nieposiadającego odpowiedniego wykształcenia może obecnie łatwo doprowadzić do likwidacji całego zakładu zatrudniającego prawie 1.000 pracowników „jest niezasadny, gdyż błąd o takich samych skutkach może popełnić osoba posiadająca wyższe wykształcenie, jeżeli nie posiada jednocześnie odpowiedniego doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych związanych z wykonywaną pracą”. W wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca zaproponował powódce pracę na stanowisku składacza wiązek przewodów. Nie ulega wątpliwości, że jest to stanowisko robotnicze. Tymczasem powódka od 1986 r. zatrudniona była na stanowisku nierobotniczym, posiadała wiedzę i umiejętności stanowiące o jej przydatności do pracy na stanowisku asystenta kierownika działu finansowego. Pracowała co prawda na stanowisku składacza wiązek, lecz tylko dwa lub trzy razy po dwa tygodnie. Powódka posiadała zatem kwalifikacje do zajmowania stanowiska nierobotniczego w dziale księgowości, „a stanowisko robotnicze pozostało poniżej jej kwalifikacji zawodowych”. Bez znaczenia jest przy tym, że w zakładzie pozwanego na takim stanowisku zatrudnione są osoby z wyższym oraz średnim wykształceniem. Ocena kwalifikacji odnosić bowiem się powinna nie tylko do posiadanego wykształcenia, lecz również do posiadanych umiejętności praktycznych. O kwalifikacjach powódki świadczy to, że obecnie zatrudniona jest na podstawie umowy na czas nieokreślony w księgowości.

Według Sądu drugiej instancji o możliwości zastosowania przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników decyduje ustalenie, że wyłączna przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie dotyczy powódki. Co do zasady przyjmuje się, że nieprzyjęcie przez pracownika proponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy i wynagradzania stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Jednakże okoliczności sprawy wskazywać mogą, iż w konkretnych warunkach pracodawca nie mógł realnie oczekiwać, że pracownik przyjmie zaproponowane mu warunki pracy i wynagrodzenia. Wynagrodzenie powódki w zaproponowanych jej nowych warunkach (wynagradzania) zostało znacznie obniżone. Nie zmienia tego to, że przez określony czas powódka miała otrzymywać wynagrodzenie wyrównawcze. Wynagrodzenie to przysługiwało powódce tylko przez

z góry określony czas, po upływie którego wynagrodzenie zasadnicze stałoby się znacznie niższe od otrzymywanego wcześniej. Zaproponowano jej również pracę na stanowisku poniżej posiadanych kwalifikacji - na stanowisku robotniczym. Ponadto w 2006 r. - po przeprowadzonym etapie reorganizacji w zakładzie pozwanego - powódka zgodziła się na obniżenie jej wynagrodzenia. Nie sposób było oczekiwać od niej, że zaakceptuje znaczne pogorszenie warunków wynagradzania z jednoczesnym zaproponowaniem jej pracy na stanowisku poniżej kwalifikacji zawodowych, przy uwzględnieniu, że już rok wcześniej pracodawca zmienił jej warunki wynagrodzenia na mniej korzystne. Powódka „odebrała doręczenie jej wypowiedzenia jako deprecjowanie przydatności pracownika”. W konsekwencji Sąd drugiej instancji w pełni podzielił stanowisko Sądu Pracy, który uznał, że rozwiązanie stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej warunków pracy i wynagradzania, „gdzie przewidziano pracę na stanowisku poniżej jej kwalifikacji z wynagrodzeniem radykalnie obniżonym”, dokonane zostało z powodu przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Opierając się na art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz § 27 obowiązującego w pozwanym zakładzie regulaminu wynagradzania Sąd drugiej instancji roszczenia dochodzone przez powódkę uznał za zasadne. Pozwany doręczając powódce wypowiedzenie warunków pracy i wynagradzania „nie mógł zasadnie przypuszczać, że powódka przyjmie warunki, w których zmienione stanowisko nie odpowiada kwalifikacjom, a wynagrodzenie jest rażąco niższe od poprzedniego, należało uwzględnić, że rok wcześniej pozwany również zmienił warunki wynagradzania poprzez obniżenie wynagrodzenia powódki”. Przyjęte przez pozwanego kryteria oceny pracowników, stanowiące podstawę typowania pracowników do zwolnienia, choć były „obiektywne”, to jednak nie były zasadne i słuszne, gdyż nie uwzględniały rzeczywistych umiejętności i kwalifikacji pracownika, „natomiast na ocenę przydatności pracownika miały wpływ umiejętności zbędne na danym stanowisku”. W tym stanie rzeczy Sąd ten uznał, że wypowiedzenie zmieniające, formalnie odpowiadające przepisom prawa, oparte zostało na niezasadnych i niesłusznych „kryteriach doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy”. Zaproponowane powódce stanowisko nie odpowiadało kwalifikacjom powódki, wobec czego nie zostały spełnione przesłanki z § 27 ust. 4 regulaminu wynagradzania uchylające obowiązek wypłaty odprawy.

W skardze kasacyjnej zaskarżonemu nią wyrokowi postawiono zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego oraz przepisów postępowania. W płaszczyźnie naruszeń prawa materialnego wskazano w niej na naruszenie art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., „przez błędną wykładnię tego przepisu prowadzącą do przyjęcia przez Sąd, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy było niezgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę” oraz § 27 ust. 4 regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Z.E.M. w E. Sp. z o.o., „przez błędną wykładnię tego przepisu prowadzącą do stwierdzenia, że dodatkowa odprawa przysługuje powódce w przypadku, gdy pozwana zaproponowała jej pracę na innym stanowisku zgodnie z kwalifikacjami pracownika”. Zarzuty naruszenia przepisów postępowania dotyczą pogwałcenia art. 233 § 1 k.p.c., „poprzez przekroczenie przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów, mające istotny wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, a polegające na pominięciu przy ocenie zebranego materiału dowodowego istotnego faktu, że powódka otrzymała propozycję pracy na innym stanowisku zgodnie z jej kwalifikacjami” oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., „przez sporządzenie uzasadnienia wyroku, które nie wskazuje podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, faktów, uznanych za udowodnione, ani dowodów, na których oparł się Sąd oraz bez wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Sąd II Instancji zaniechał rozpatrzenia okoliczności wskazanych w apelacji”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie została uwzględniona. W pierwszej kolejności należy wskazać, że bezpodstawne są zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego, a to oznacza, że dla Sądu Najwyższego miarodajne są ustalenia faktyczne przyjęte jako podstawa rozstrzygnięcia przez Sąd drugiej instancji. W świetle zaś tych ustaleń - zdaniem Sądu Najwyższego - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych miał w szczególności podstawy do uznania, że decyzja strony pozwanej o wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy nie była uzasadniona oraz że zaproponowana jej w ramach tego wypowiedzenia nowa praca nie odpowiadała jej kwalifikacjom. W myśl art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustaleń faktycznych lub oceny dowodów, zaś z art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c. wynika, że Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, przy czym w postępowaniu kasa-

cyjnym nie jest dopuszczalne powoływanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Ponadto zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. naruszenie przepisów postępowania, by mogło stanowić podstawę skargi kasacyjnej, musi mieć tę właściwość, że „mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy”. Zestawiając te unormowania w zakresie postępowania kasacyjnego z procesowymi zarzutami postawionymi w skardze kasacyjnej, należy stwierdzić, że są one bezzasadne. Kwestionuje się w niej ustalenia faktyczne i ocenę dowodów, co jest niedopuszczalne. Dotyczy to wskazanego w niej art. 233 § 1 k.p.c. oraz powiązanej z nim argumentacji, starającej się wykazać, że doszło do jego naruszenia przez Sąd drugiej instancji. Gdy idzie o zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. to w skardze kasacyjnej nie zostało wykazane, że ewentualne jego naruszenie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, co zresztą trudno uzasadnić, jeżeli się zważy, że uzasadnienie wyroku sporządzane jest po jego wydaniu. Niezależnie wszakże od tego w ocenie Sądu Najwyższego uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełnia wymagania przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c., jeżeli przy tym uwzględni się, że przepis ten w postępowaniu przed sądem drugiej instancji zgodnie z art. 391 § 1 k.p.c. stosowany jest „odpowiednio”. W skardze kasacyjnej w związku z zarzutem naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. podnosi się, że „Sąd II instancji zaniechał rozpatrzenia okoliczności wskazanych w apelacji”. Niezależnie wszakże od tego, że na podstawie uzasadnienia podstaw skargi kasacyjnej nie wiadomo na czym w istocie zaniechanie to polegało, czy też w czym konkretnie się przejawiało, to trudno zrozumieć dlaczego tego typu zarzut miałby mieć swoje uzasadnienie w przepisie, który dotyczy tego, co powinno się znaleźć w uzasadnieniu wyroku sądu, a nie kwestii tego czy i w jakim zakresie sąd drugiej instancji zobowiązany jest do „rozpatrzenia okoliczności wskazanych w apelacji”.

Nieusprawiedliwione są także kasacyjne zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego. Co prawda, w skardze kasacyjnej wskazując na art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz § 27 ust. 4 regulaminu wynagrodzenia obowiązującego w pozwanym zakładzie twierdzi się, że Sąd drugiej instancji dokonał ich niewłaściwej wykładni, ale w istocie zarzuty kasacyjne w tym przypadku opierają się na zanegowaniu ustaleń faktycznych dokonanych przez ten Sąd - co w postępowaniu kasacyjnym jest niedopuszczalne (chyba że ustalenia te są kwestionowane w sposób pośredni przez wykazanie naruszenia stosownego przepisu postępowania) - oraz kwestionowaniu kwalifikacji prawnej określonych elementów stanu faktycznego

sprawy, którą Sąd Najwyższy podziela. Sąd drugiej instancji jako podstawę swojego rozstrzygnięcia wskazał art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. (a także § 27 regulaminu wynagradzania - w zakresie dotyczącym odprawy z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę). W analizie podstawy prawnej swojego rozstrzygnięcia uwzględnił on wszakże również unormowanie art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż powódka jako funkcjonariusz związkowy korzystała z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Ponieważ wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy nastąpiło przy zastosowaniu art. 10 tej ustawy (w ramach tzw. zwolnień indywidualnych) a nie w trybie grupowych zwolnień, zgodnie z tym przepisem, miały do niej zastosowanie przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy, przy założeniu, że istniała konieczność rozwiązania przez jej pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracodawcy i przyczyny te stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Z odpowiedniego zastosowania art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r. wynika, że pracodawca mógł jej wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy, przy czym należy przyjąć, że zastosowanie miał także art. 38 k.p., jak również przewidziane w art. 10 ust. 3 ustawy z 13 marca 2003 r. wymaganie wyrażone w zwrocie „nie jest możliwe dalsze zatrudnianie pracowników na dotychczasowych stanowiskach pracy” (zwrot taki występował w stanowiącym odpowiednik art. 10 ust. 3 dawnym przepisie art. 10 ust. 4 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., oraz w jej art. 6 ust. 1 stanowiącym odpowiednik obecnego art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r., który zwrotem tym wszakże się nie posługuje) i przy założeniu, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód wypowiedzenia. Jakkolwiek w art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. brak jest zastrzeżenia, że wypowiedzenie zmieniające jest dopuszczalne pod warunkiem, iż „nie jest możliwe dalsze zatrudnienie pracowników na dotychczasowych stanowiskach pracy”, to jednak należy przyjąć, że ograniczenie wyrażone w tym zwrocie ma zastosowanie do ogółu pracowników podlegających tzw. szczególnej ochronie. W ustawie z 13 marca 2003 r. (art. 10) pracownicy ci podzieleni zostali na dwie grupy, a mianowicie tych, wobec których niedopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego (art. 5 ust. 5 tej

ustawy), oraz pozostałych. Do tych ostatnich zastosowanie ma art. 10 ust. 3 ustawy z 13 marca 2003 r., jednakże należy przyjąć, że sformułowany w nim warunek - wyrażony w słowach „nie jest możliwe dalsze ich zatrudnienie na dotychczasowych stanowiskach pracy” - odnosi się również do pracowników szczególnie chronionych należących do pierwszej grupy, gdyż, po pierwsze, w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. stosuje się do nich „odpowiednio”, a po drugie, w zakresie dopuszczalności zmiany ich warunków pracy i płacy nie mogą oni być gorzej traktowani niż pracownicy należący do drugiej grupy pracowników szczególnie chronionych, bo wprowadzone przez ustawodawcę zróżnicowanie oparte jest na ogólnym założeniu, iż pracownicy wymienieni w art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. zasługują na dalej idącą ochronę niż pozostali pracownicy korzystający ze szczególnej ochrony w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Sąd Pracy, a za nim także Sąd drugiej instancji, nie rozważały czy dokonane powódce wypowiedzenia warunków pracy i płacy było dopuszczalne, bo „nie było możliwe dalsze jej zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku pracy”, tym niemniej nie oznacza to, że zaskarżony wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie odpowiada prawu. Unormowania ustawy z 13 marca 2003 r. nie oznaczają bowiem wyłączenia stosowania Kodeksu pracy w tych przypadkach, w których nie mają one charakteru *lex specialis*. Do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony - także wtedy, gdy następuje ono na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. - co do zasady ma zastosowanie wymaganie dotyczące jego merytorycznego uzasadnienia oraz zachowania trybu przewidzianego w art. 38 k.p. (przepisu tego nie stosuje się w razie zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 3 ustawy z 13 marca 2003 r.). Wymagania te mają odpowiednie zastosowanie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.). Ustawa z 13 marca 2003 r. nie definiuje przyczyn niedotyczących pracowników, co prowadzi do wniosku, że przyczyny te mogą być mniej lub bardziej poważne (istotne). Jest zrozumiałe, że nie każda przyczyna niedotycząca pracownika, niezależnie od jej wagi czy ciężaru, może być uznana za przyczynę pozwalającą na stwierdzenie, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, choć przyczyna taka obiektywnie może istnieć i może stanowić wyłączny powód wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto w przypadku, gdy przy istnieniu niedotyczącej pracownika przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zachodzi konieczność dokonania wyboru między kilkoma pracownikami przewidzianymi do zwolnienia, jest zrozumiałe, że niezbędne jest dokonanie zindywidualizowanej oceny, czy uzasad-

nione jest wypowiedzenie umowy o pracę temu lub innemu pracownikowi. Poza oceną sądu pozostaje wprawdzie zasadność decyzji o przekształceniach strukturalnych pracodawcy, ale jego kontroli podlega zasadność i słuszność kryteriów doboru pracowników do zwolnienia (a więc w tym aspekcie zasadność wypowiedzenia złożonego danemu pracownikowi), w tym także - jak słusznie przyjął Sąd drugiej instancji - trafność kryteriów oceny przyjętych przez pracodawcę w związku z dokonywaniem zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników. To, że kryteria oceny zostały zobiektywizowane przez pracodawcę dokonującego wypowiedzeń z przyczyn nie dotyczących pracownika nie oznacza automatycznie, że są one prawidłowe. Sąd drugiej instancji trafnie ocenił, że ustalone przez pozwanego zakład kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie były w pełni prawidłowe, co pod znakiem zapytania stawia istnienie uzasadnienia dla wypowiedzenia dokonanego powódce. Ustalenia z tego zakresu mają przy tym zasadniczo charakter ustaleń faktycznych i w związku z tym - zgodnie z tym co zostało już powiedziane - są miarodajne (wiążące) dla Sądu Najwyższego. W przypadku dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego dla oceny jego zasadności ważne są nie tylko przyczyny, które usprawiedliwiają decyzję o wypowiedzeniu (o potrzebie zmiany dotychczasowych warunków pracy i płacy), ale także to jakie nowe warunki pracy i płacy zostają zaproponowane pracownikowi. Wypowiadając warunki pracy i płacy powódce zaproponowano pracę na stanowisku robotniczym - które według ustaleń Sądu drugiej instancji nie odpowiada jej kwalifikacjom - i przy obniżeniu wcześniej otrzymywanego przez nią wynagrodzenia za pracę. Uznanie, że rodzaj i dogodność dla pracownika warunków, które są mu oferowane w wypowiedzeniu zmieniającym, są bez znaczenia dla rozstrzygnięcia zagadnienia dotyczącego uzasadnienia wypowiedzenia, prowadziłyby do obchodzenia przepisów ograniczających możliwość dokonywania przez pracodawców wypowiedzeń definitywnych i proponowania pracownikom takich nowych warunków, o których z góry wiadomo, że nie zostaną przez nich zaakceptowane. W konsekwencji tego należy stwierdzić, że Sąd drugiej instancji trafnie przyjął, że wypowiedzenie złożone powódce powinno być ocenione w aspekcie istnienia dla niego uzasadnienia w rozumieniu art. 42 k.p. w związku z art. 45 k.p. oraz że w ocenie tej należy uwzględnić to, czy zastosowane przez pozwanego zakład kryteria doboru pracowników zakładu do zwolnienia (wypowiedzenia im warunków pracy i płacy) - niezależnie od ich sformalizowania i zobiektywizowania - są prawidłowe, jak również to, jakiego rodzaju nowe warunki pracy i płacy są proponowane pracownikowi w wypowiedzeniu zmie-

niającym, w tym to czy zaoferowana mu praca na nowym stanowisku pracy odpowiada jego kwalifikacjom i czy jego zarobki mają ulec pogorszeniu. Mając na względzie miarodajne dla Sądu Najwyższego ustalenia faktyczne, Sąd ten jest zdania, że nieprawidłowości w ocenie dotyczącej doboru pracowników pozwanego zakładu do zwolnienia (wypowiedzenia warunków pracy i płacy) oraz okoliczność, że powódce zaproponowano pracę nieodpowiadającą jej kwalifikacjom, a także prowadzącą do pogorszenia się jej sytuacji płacowej, dawały podstawy do stwierdzenia w zaskarżonym wyroku, iż wypowiedzenie złożone przez pozwaną zakład pracy było nieuzasadnione i tym samym istniała podstawa do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania na podstawie art. 45 k.p. w związku z art. 42 k.p. Sąd drugiej instancji uznał przy tym, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika, które stanowiły wyłączny powód uzasadniający to wypowiedzenie - a więc w warunkach wskazanych w art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. - co nie zostało skutecznie zakwestionowane przez pozwaną zakład. W zarzutach skargi kasacyjnej podnosi się natomiast, że Sąd drugiej instancji bezpodstawnie przyjął, iż wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy było niezgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę, czego Sąd ten nie twierdzi. Przepis art. 45 § 1 k.p. wprowadza bowiem odróżnienie przypadku, w którym wypowiedzenie umowy o pracę (wypowiedzenie warunków pracy i płacy - art. 42 § 1 k.p.) jest nieuzasadnione, od przypadku gdy „narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę”. Dopatrując się w wypowiedzeniu powódce jej warunków pracy i płacy jedynie wady polegającej na braku uzasadnienia Sąd ten w związku z tym trafnie stwierdził, że nie naruszało ono przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., ale jednocześnie z uwagi na wadliwość polegającą na braku uzasadnienia dawało ono podstawę do zasądzenia roszczenia (odszkodowania) przewidzianego w tym przepisie. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony dokonywane z przyczyn nie dotyczących pracownika w pojęciu art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników jest dopuszczalne tylko wtedy, jeżeli jednocześnie spełnia ono wymaganie uzasadnienia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W ocenie spełnienia tego wymagania pod uwagę przy tym należy brać to, czy zastosowane kryteria doboru pracowników do złożenia im wypowiedzeń zmieniających były prawidłowe oraz to, jakiego rodzaju nowe warunki pracy i płacy zostały zaproponowane pracownikowi. Ponadto w przypadku wypowiedzenia

warunków pracy i płacy pracownikowi szczególnie chronionemu prawidłowość tej czynności prawnej zależy od tego, czy istnieje sytuacja, w której „nie jest możliwe zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku”. Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji, że kasacyjny zarzut naruszenia art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 k.p. jest nieusprawiedliwiony. Sąd drugiej instancji, mając na względzie niezakwestionowane skutecznie w skardze kasacyjnej określone ustalenia faktyczne, słusznie bowiem przyjął, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

W świetle przyjętych przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych, bezpodstawny jest także zarzut naruszenia § 27 ust. 4 regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w pozwanym zakładzie. Sąd ten bowiem ustalił, że zaproponowane powódce stanowisko nie odpowiadało jej kwalifikacjom, w szczególności zaś było stanowiskiem robotniczym, podczas gdy powódka ma przygotowanie do pracy w charakterze pracownika umysłowego. Sąd Najwyższy podziela przy tym ustalenie zawarte w zaskarżonym wyroku, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę, które było następstwem złożenia jej wypowiedzenia warunków pracy i płacy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz odmowy przez nią ich przyjęcia, mieści się w pojęciu wypowiedzenia z „przyczyn stanowiących wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy” w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r., gdyż w powstałej sytuacji trudno było zasadnie oczekiwać czy wymagać przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej nowych warunków pracy i płacy, a wobec tego nie było też podstaw do uznania, że to nie przyczyny polegające na wprowadzeniu nowej struktury organizacyjnej w pozwanym zakładzie, w więc przyczyny nie dotyczące pracownika, stanowiły wyłączną podstawę wypowiedzenia (zmieniającego) umowy o pracę powódce i tym samym „wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy”, czego wymaga wspomniany przepis.

Kierując się powyżej wskazanymi racjami, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====