



Sygn. akt II PK 39/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 sierpnia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa J. S.

przeciwko Kopalni [...] A. S.A. w T.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 sierpnia 2009 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 16 października 2008 r.,

oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na rzecz strony powodowej kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych w K. wyrokiem z dnia 14 lipca 2008 r. zasądził od pozwanej Kopalni „A.” Spółka Akcyjna z siedzibą w T.

na rzecz powoda J. S. kwotę 217.558,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 8 marca 2007 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo.

Sąd ustalił, że w związku z planowaną komercjalizacją przedsiębiorstwa państwowego dyrekcja przedsiębiorstwa Kopalni „A.” w T. oraz zarządy wszystkich Zakładowych Organizacji Związkowych w dniu 4 maja 1999 r. zawarły Pakiet Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych. Przedmiotowy pakiet zakładał w szczególnych warunkach wypłatę odprawy, stanowiącej swoiste umowne odszkodowanie za utratę miejsca pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Z tytułu niedotrzymania gwarancji, strony ww. Pakietu przewidziały odszkodowanie, wyłączając je w sytuacjach, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi wskutek enumeratywnie wymienionych sposobów (§ 11 ust. 2 Pakietu):

- a) wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika;
- b) porozumienia stron;
- c) przejścia na emeryturę lub rentę;
- d) rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika na podstawie art. 52 k.p. czy rozwiązania z pracownikiem umowy z jego winy - określonej w Regulaminie Pracy.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej kopalni od dnia 16 czerwca 1975 r. na stanowiskach: mechanik maszyn i urządzeń górniczych na odkrywcę, dozorca, sztygar oddziałowy, sztygar zmianowy, a od dnia 1 kwietnia 2002 r. jako główny specjalista kierujący działem Kadr i Spraw Obronnych.

W okresie od dnia 20 kwietnia 2006 r. do dnia 24 sierpnia 2006 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Następnie powód zgłosił się do prezesa kopalni i zgłosił swoją gotowość do pracy. Prezes poinformował go jednak, że wystąpił do związków zawodowych w sprawie zmiany jego warunków pracy i płacy, gdyż doszło do zmian struktury organizacyjnej, a w nowej strukturze organizacyjnej nie było już stanowiska głównego specjalisty kierującego Działem Kadr i Spraw Obronnych. W nowej strukturze pozostało Biuro Spraw Pracowniczych z dyrektorem na czele, nie utworzono jednak stanowisk zastępców, a więc zdaniem pracodawcy nie było możliwości powrotu powoda na poprzednio zajmowane stanowisko.

Pismem z dnia 30 listopada 2006 r. pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak możliwości zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku w związku z wprowadzonymi zmianami organizacyjnymi wynikającymi z obowiązującego od dnia 1 lipca 2006 r. Regulaminu Organizacyjnego Przedsiębiorstwa „A.” S.A. W związku z powyższym wypowiedzeniem warunków pracy, po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, powodowi zaproponowano stanowisko sztygara zmianowego w Oddziale Zabezpieczenia Mechanicznego K. z wynagrodzeniem według kategorii 25 w wysokości 2.246 zł miesięcznie oraz dodatkiem funkcyjnym w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego.

Pismem z dnia 12 listopada 2007 r., powód zawiadomił pozwaną, że nie przyjmuje zaproponowanych mu warunków pracy i płacy, wobec czego umowa o pracę rozwiązała się z dniem 28 lutego 2007 r. Zdaniem powoda przyczyną odmowy była kwestia obniżenia wynagrodzenia jak i kwestia prestiżu zawodowego - stanowisko głównego specjalisty jest usytuowane w hierarchii stanowisk bardzo wysoko, a stanowisko sztygara zmianowego jest jednym z najniższych.

Na podstawie powyższego stanu faktycznego sąd pierwszej instancji stwierdził, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, ukształtowanego na tle obowiązywania art. 42 § 1 k.p., wypowiedzenie warunków pracy i płacy w razie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków, w istocie pociąga za sobą skutki wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także stosuje się do niego odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W przypadku bowiem odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy rozwiązanie umowy o pracę jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 maja 1975 r. (I PRN 9/75, OSNC z 1976 Nr 3, poz. 51) stwierdzając, że jeśli pracownik odmawia przyjęcia nowych warunków płacy, umowa o pracę ulega rozwiązaniu z upływem terminu okresu wypowiedzenia, przy czym rozwiązanie takie pociąga za sobą wszystkie skutki rozwiązania dokonanego przez zakład pracy. Wynika to nie tylko z celu, treści i systematyki przepisu art. 42 k.p., lecz także z istoty wypowiedzenia zmieniającego, jako jednostronnej czynności prawnej dokonywanej przez

pracodawcę, której celem głównym jest zmiana treści stosunku pracy, natomiast celem ewentualnym i ubocznym jest rozwiązanie stosunku pracy. Przeciwnie stanowisko mogłoby prowadzić do sytuacji, w których nowe, proponowane pracownikowi warunki byłyby ze względu na jego kwalifikacje i predyspozycje z góry skazane na odrzucenie, co wszakże zwalniałoby pracodawcę od odpowiedzialności za decyzję o odmowie przyjęcia nowych warunków, a w konsekwencji za skutki rozwiązania umowy, zainicjowanego przecież przez tego pracodawcę. Sąd podkreślił, że w rozpoznawanej sprawie zaproponowane powodowi warunki były niewątpliwie gorsze i powodowały jego degradację w strukturach zakładu pracy.

Nowe warunki zostały zaproponowane przez pracodawcę i ich nie przyjęcie spowodowało rozwiązanie umowy o pracę. Decyzja ta jest, w ocenie sądu, wynikiem działań pracodawcy. Ponadto sąd zauważył, że forma wypowiedzenia zmieniającego nie jest wymieniona w § 11 ust. 2 Pakietu, jako sposób rozwiązania umowy nienaruszający gwarancji zatrudnienia, a w szczególności nie może być ona zakwalifikowana jako wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika. Przytoczone argumenty nie pozwalają zatem przyjąć, że do rozwiązania umowy o pracę doszło wskutek działań powoda.

Reasumując sąd uznał, że pozwane przedsiębiorstwo nie dotzymało w przypadku powoda gwarancji zatrudnienia przewidzianych w § 11 ust. 2 Pakietu Gwarancji Pracowniczych, nie może bowiem budzić wątpliwości, iż pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z innych przyczyn, niż wymienione taksatywnie w § 11 ust. 2 Pakietu Gwarancji Pracowniczych. Nie zachowanie tych gwarancji musiało zatem skutkować nabyciem prawa do odprawy przewidzianej w § 14 Pakietu.

Wyrokiem z dnia 16 października 2008 r., Sąd Apelacyjny, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację pozwanej. Sąd odwoławczy w pełni podzielił oraz przyjął przy rozstrzyganiu niniejszej sprawy wszystkie ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, poczynione przez sąd pierwszej instancji.

Na wstępie rozważań prawnych sąd podniósł, że w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, bezsprzecznym jest, iż zawarte pomiędzy związkami zawodowymi zakładu pracy a pracodawcą porozumienie, mające na celu zapewnienie pracownikom gwarancji stałego zatrudnienia oraz zabezpieczenie

podstawowych interesów pracowniczych i socjalnych pracowników, stanowi przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Powyższe stanowisko zostało wielokrotnie potwierdzone przez Sąd Najwyższy, przede wszystkim w uchwałach podjętych w składzie siedmiu sędziów: z dnia 23 maja 2001 r. (III ZP 25/00, OSNP z 2002 r. Nr 6, poz. 134) oraz z dnia 23 maja 2006 r., (III PZP 2/06, OSNP z 2007 r. Nr 3-4, poz. 38).

W związku z postanowieniami przedmiotowego pakietu, kluczowym zagadnieniem w niniejszej sprawie była okoliczność rozwiązania stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwaną, w szczególności ustalenie, z inicjatywy której ze stron tego stosunku prawnego nastąpiło przedmiotowe rozwiązanie.

Sąd wskazał, że jak prawidłowo ustalono w niniejszej sprawie, pomiędzy powodem a pozwaną doszło do rozwiązania umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez powoda zaproponowanych przez pozwaną nowych warunków pracy i płacy. Zgodnie z przepisem art. 42 § 3 k.p. rozwiązanie umowy o pracę w takim przypadku następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Bezsporną, dodatkowo potwierdzoną wiedzą sądu i jego doświadczeniem życiowym, była okoliczność, iż powodowi - w zakresie warunków pracy i płacy zaproponowano warunki o wiele mniej korzystne niż dotychczasowe.

Biorąc pod uwagę okoliczność rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami niniejszego postępowania wskutek odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, sąd podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, który stwierdził, iż w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, ukształtowanego na tle art. 42 § 1 k.p., wypowiedzenie warunków pracy i płacy - w razie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków - w istocie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę i pociąga za sobą wszystkie skutki wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę. Powyższe stanowisko znajduje oparcie zarówno w starszych, jak i w aktualnych orzeczeniach Sądu Najwyższego (wyrok SN z dnia 22 maja 1975, I PRN 9/75, OSNC z 1976 Nr 3, poz. 51, czy też wyrok SN z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04, OSNP z 2005 r. Nr 10, poz. 142).

Reasumując, w ocenie sądu drugiej instancji wypowiedzenie umowy o pracę wiążącej powoda i pozwaną, nastąpiło z inicjatywy pracodawcy, co w świetle § 11

przedmiotowego pakietu stanowiło naruszenie gwarancji zatrudnienia powoda w „A.” S.A. z siedzibą w T. i w konsekwencji prowadzi do stwierdzenia, iż powodowi wskutek rozwiązania stosunku pracy, przysługiwało roszczenie o wypłatę odprawy, którego wysokość określało postanowienie zawarte w § 14 ww. pakietu.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że postanowienia pakietu socjalnego są w pełni klarowne i czytelne, przez co pozwalające na jednoznaczne wywiedzenie zgodnego zamiaru stron przedmiotowego pakietu oraz cel tegoż dokumentu. Badając postanowienia przedmiotowego pakietu, dotyczące zarówno rozwiązania umowy o pracę i związanej z rozwiązaniem odprawy pieniężnej, nie znalazł jakichkolwiek podstaw do uznania tychże postanowień za wymagające wykładni. Postanowienia te zawierają klarowne oświadczenia woli stron pakietu, nie są w nich zawarte żadne pojęcia niedookreślone, których wystąpienie powodowałoby pojawienie się jakichkolwiek wątpliwości w wydobyciu zgodnego zamiaru stron pakietu.

Sąd zauważył ponadto, że strona apelująca podniosła zarzut naruszenia przez sąd pierwszej instancji przepisu art. 328 k.p.c. poprzez nieustosunkowanie się do zgłoszonego przez tą stronę dowodu w postaci protokołu ze spotkania umocowanych przedstawicieli Zarządu Kopalni „A.” S.A. oraz zakładowych organizacji związkowych w dniu 27 lipca 2007 r., w którym strony tego spotkania stwierdziły, iż „Pakiet Gwarancji Pracowniczych jest realizowany zgodnie z jego zapisami i nie wnoszą żadnych uwag do przestrzegania jego postanowień”. Czynności Sądu Okręgowego w tym zakresie były w ocenie sądu drugiej instancji prawidłowe. Powyższy dowód oraz wniosek w nim zawarty w żaden sposób nie stanowią przeszkody do przedstawienia przez każdego z pracowników pozwanego jego indywidualnego roszczenia związanego z postanowieniami przedmiotowego pakietu. Jak wskazano powyżej, ww. pakiet stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., przez co jest podstawą indywidualnych roszczeń pracowników, a oświadczenie, wydane przez przedstawicieli związków zawodowych w żaden sposób nie wpływa na możliwość rozpoznania zgłoszonego przez tego pracownika powództwa. Dlatego też pominięcie powyższego dowodu - zgłoszonego przez stronę pozwaną - jako niezwiązanego z istotą sprawy, było w pełni zasadne.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik pozwanej zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1) § 11 ust. 2 i § 14 pakietu w związku z art. 9 ust. 1 k.p. przez błędną wykładnię § 11 ust. 2 pakietu oraz niewłaściwe zastosowanie § 14 pakietu, polegające na uznaniu, że złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę, które na skutek odmowy ich przyjęcia przez pracownika przekształciło się w wypowiedzenie definitywne, stanowiło naruszenie gwarancji zatrudnienia określonych w § 11 ust. 2 pakietu z obowiązkiem wypłaty odprawy określonej w § 14 Pakietu, 2) stosowanego *per analogiom* 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.) przez jego niewłaściwą wykładnię i błąd w subsumcji prowadzący do przyjęcia, że zaproponowane powódce nowe warunki pracy i płacy były dla niej „nie do przyjęcia”, czyli nieusprawiedliwione zaistniałymi okolicznościami, a odmowa ich przyjęcia przez powódkę nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy.

W skardze zarzucono również naruszenie przepisów postępowania, w szczególności: 1) art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 §1 k.p.c. wskutek nieuwzględnienia przez Sąd Apelacyjny faktu dokonania przez strony pakietu na spotkaniu w dniu 27 lipca 2007 r. wykładni autentycznej jego postanowień dotyczących gwarancji zatrudnienia oraz 2) art. 227 k.p.c. w związku z art. 380 k.p.c. przez jego błędne zastosowanie i odmowę przeprowadzenia postępowania dowodowego w zakresie zeznań świadków na okoliczność tego, jaki był faktyczny cel zawarcia porozumienia.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi do rozpoznania, twierdząc, że prawidłowe zastosowanie § 14 pakietu w związku z art. 9 ust. 1 k.p. wymaga wykładni § 11 ust. 2 pakietu, a mianowicie ustalenia:

1) „czy na gruncie tego przepisu ustanie stosunku pracy w związku z odmową pracownika przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym jest równoznaczne w skutkach z tzw. wypowiedzeniem definitywnym dokonany przez pracodawcę - a więc czy mieści się w pojęciu „nie dotrzymania gwarancji zatrudnienia”, o których mowa w § 11 ust. 2

w rozumieniu §14 pakietu - i z tego względu skutkuje obowiązkiem wypłaty odprawy określonej w § 14 pakietu”, a jeżeli tak, to

2) „czy w każdym przypadku dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, które na skutek odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy doprowadziło do ustania stosunku pracy, należy utożsamiać w skutkach z tzw. wypowiedzeniem definitywnym dokonany przez pracodawcę - a w rezultacie z „niedotrzymaniem gwarancji zatrudnienia” w rozumieniu § 14 pakietu, skutkującym obowiązkiem zapłaty odprawy - czy też na tle analizowanego przepisu dopuszczalne jest badanie: czy rzeczywistym zamiarem pracodawcy składającego wypowiedzenie zmieniające było kontynuowanie stosunku pracy z pracownikiem, czy też zawarta w nim propozycja nowych warunków zatrudnienia, z uwagi na jej treść i inne okoliczności danej sprawy, z góry wykluczała ich przyjęcie przez pracownika, czyniąc tym samym jego odmowę „zasadną (usprawiedliwioną okolicznościami)”, a ponadto

3) „czy ustalenie, że rzeczywistą wolą pracodawcy było kontynuowanie stosunku pracy, a odmowa pracownika przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia była w danych okolicznościach niezasadna („nieusprawiedliwiona”) wyłącza, w świetle § 11 ust. 2 Pakietu, prawo do odprawy, o której mowa w § 14 pakietu?”.

Ponadto zdaniem skarżącej w sprawie występują istotne zagadnienia następującej treści:

1) „czy określone w § 11 ust. 2 pakietu gwarancje zatrudnienia dotyczą jedynie stałości samego zatrudnienia (ochrona tylko przed tzw. wypowiedzeniem definitywnym), czy także niezmienności jego warunków w całym okresie gwarancyjnym (ochrona przed wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy lub płacy)?”,

2) „czy - w razie przyjęcia, że ochroną przewidzianą w § 11 ust. 2 pakietu objęte jest także wypowiedzenie zmieniające - w każdym przypadku dokonania przez pracodawcę takiego wypowiedzenia, ustanie stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia przez pracownika proponowanych warunków pracy lub płacy należy utożsamiać z tzw. wypowiedzeniem definitywnym dokonany przez pracodawcę - a w rezultacie z „naruszeniem gwarancji zatrudnienia” w rozumieniu § 14 pakietu – czy

też na tle analizowanego przepisu istnieją podstawy do badania zasadności takiej odmowy, a jeśli tak, to według jakich kryteriów?”.

W ocenie skarżącej, ustalone § 11 ust. 2 pakietu gwarancje zatrudnienia w ogóle nie dotyczą sytuacji, gdy pracodawca wypowiada pracownikowi dotychczasowe warunki pracy lub płacy, a pracownik odmawia przyjęcia nowych warunków. Jednak do odmiennych wniosków prowadziłyby wypracowana w orzecznictwie reguła, zgodnie z którą rozwiązanie stosunku pracy w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika proponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy (art. 42 k.p.) jest równoznaczne w skutkach z tzw. definitywnym wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy m.in. w sprawie „pakietowej” rozstrzygniętej wyrokiem z dnia 24 września 2004 r. (II PK 27/04, OSNP 2005/10/142). Zdaniem skarżącej dopuszczalność stosowania tej reguły budzi poważne wątpliwości w odniesieniu do skutków przewidzianych w tego rodzaju regulacji „autonomicznej”, jaką stanowi pakiet socjalny. Przeciwno takiej praktyce zdecydowanie opowiedziała się SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, która w zdaniu odrębnym do wyroku Sądu Najwyższego w sprawie II PK 27/04 podniosła, iż w świetle § 11 ust. 2 Pakietu, zobowiązującego pozwaną Spółkę do stworzenia pracownikom gwarancji zatrudnienia, brak jest uzasadnienia dla stawiania znaku równości pomiędzy wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym. Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w P., który w wyroku z dnia 1 września 2005 r. (III APa 55/05, LEX nr 169870) stwierdził, że naruszenie gwarancji zatrudnienia w rozumieniu § 14 Pakietu ma miejsce tylko wówczas, gdy wolą pracodawcy, niezależnie od przyczyn, jest rozwiązanie stosunku pracy, uznając w rezultacie, że złożone przez pracodawcę wypowiedzenie zmieniające warunki pracy, które nie miało na celu (nie zmierzało do) rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, nie narusza gwarancji zatrudnienia ustanowionych w Pakiecie.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w wysokości 24.300 zł; ewentualnie - gdyby wskazane w postawie skargi naruszenie przepisów postępowania okazało

się nieuzasadnione – o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz skarżącej zwrotu kosztów procesu za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w wysokości 24.300 zł, a także orzeczenie o zwrocie spełnionego przez skarżącą na rzecz powódki świadczenia w pełnej wysokości na podstawie art. 415 k.p.c. w związku z art. 398¹⁶ zdanie drugie k.p.c.

W odpowiedzi na powyższą skargę kasacyjną skarżący wniósł o nieuwzględnienie wniosku pozwanej o przyjęcie skargi do rozpoznania, a w przypadku przyjęcia jej do rozpoznania o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw prawnych.

Zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 319 § 1 k.p.c. przez nieuwzględnienie przez Sąd Apelacyjny dokonania przez strony Pakietu wykładni autentycznej jego postanowień okazał się oczywiście nieuzasadniony. Bowiern sam skarżący podnosił, że na spotkaniu w dniu 27 lipca 2007 r. strony Pakietu zgodnie stwierdziły, iż jest on realizowany zgodnie z jego zapisami i nie wnoszą żadnych uwag do przestrzegania jego postanowień. Takie ustalenia nie zawierają wykładni autentycznej spornych postanowień § 11 ust. 2 § 14 pakietu. Z tych względów zeznania uczestników tego spotkania nie mogły wnieść niczego istotnego. Nie został więc, tym samym, naruszony przepis art. 227 k.p.c. w zw. z art. 380 k.p.c.

Nietrafny jest również zarzut naruszenia „stosowanego *per analogiam* art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”. Odwołanie się przez Sąd pierwszej instancji do tego przepisu miało charakter uzupełniający uzasadnienie rozstrzygnięcia, a nie stosowania *per analogiam*.

Kolejnym zarzutem skargi kasacyjnej było naruszenie postanowień § 11 ust. 2 i § 14 pakietu poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie. W § 11 ust. 2 pakietu przewidziano zobowiązanie pracodawcy do nie rozwiązywania umów o pracę, oprócz przypadków, gdy rozwiązanie nastąpiło z następujących przyczyn:

- a) wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika,

- b) porozumienia stron,
- c) przejścia na emeryturę lub rentę,
- d) rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika na podstawie art. 52 k.p. czy rozwiązania z pracownikiem umowy z jego winy – określonej w regulaminie pracy.

Naruszenie przez pracodawcę powyższych gwarancji jest natomiast usankcjonowane obowiązkiem wypłaty odprawy (§ 14 pakietu).

W niniejszej sprawie stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek odmowy zaproponowanych, w wypowiedzeniu zmieniającym, warunków pracy i płacy. Nie było sporne, iż proponowane warunki wynagradzania były znacząco niższe. Powód twierdził również, że przyczyną odmowy był też kwestia prestiżu zawodowego. Jego zdaniem stanowisko głównego specjalisty jest w hierarchii stanowisk usytuowane bardzo wysoko, a proponowane stanowisko sztygara zmianowego jest jednym z najniższych.

Zasadniczym problemem było więc rozstrzygnięcie, czy przedmiotowe rozwiązanie umowy naruszyło gwarancje zatrudnienia, co jest decydujące w kwestii prawa do odprawy.

Nie ulega wątpliwości, że wypowiedzenie zmieniające nie może być utożsamiane z wypowiedzeniem definitywnym. Możliwe jest więc przyjęcie, że w każdym przypadku rozwiązania umowy o pracę na skutek złożonego wypowiedzenia zmieniającego (odmowy przyjęcia proponowanych warunków) pracodawca jest zobowiązany do wypłaty odprawy, przewidzianej w pakiecie. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 października 2006 r., II PK 35/06 stwierdzając, że rozwiązanie umowy o pracę wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków zatrudnienia, zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym, jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę. W ocenie Sądu Najwyższego w niniejszym składzie pogląd powyższy jest za daleko idący. Należy przyjąć, że rozwiązanie umowy na skutek wypowiedzenia zmieniającego może jednak naruszyć gwarancje zatrudnienia. Decydujące jest w tej sytuacji ustalenie faktyczne dotyczące wskazania strony, która spowodowała rozwiązanie umowy. Celem zawarcia pakietu jest ochrona pracowników przed utratą zatrudnienia, a nie zmiana

warunków zatrudnienia. Gdyby przyjąć, że każde wypowiedzenie zmieniające jest równoznaczne z wypowiedzeniem definitywnym pracodawca byłby pozbawiony możliwości dokonywania jakichkolwiek zmian przez cały okres obowiązywania pakietu.

W związku z powyższym należy zgodzić się z poglądem wyrażonym przez SSN J. Skibińską-Adamowicz, w zdaniu odrębnym do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04. Zgodnie z nim należy w oparciu o stan faktyczny ocenić, czy wypowiedzenie zmieniające było w istocie rzeczy realizacją gwarancji zatrudnienia przewidzianej w pakiecie, czy też propozycja nowych warunków zatrudnienia z góry wykluczała ich przyjęcie przez pracownika, ale formalnie stwarzała pozory, że zmierza do utrzymania jego zatrudnienia. Możliwość zmiany warunków pracy i płacy oraz konieczność ustalenia, czy pracodawca miał zamiar kontynuacji zatrudnienia na innych warunkach została również zaakceptowana przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 września 2008 r., II PK 40/08.

W świetle przedstawionych wyżej ustaleń rozstrzygnięcie w kwestii naruszenia gwarancji zatrudnienia i prawa do odprawy musi uwzględniać porównanie warunków dotychczasowych z proponowanymi. Ograniczenie się jedynie do badania zamiaru pracodawcy najczęściej będzie zawodne. Kryterium zamiaru kontynuacji zatrudnienia mogą więc być proponowane warunki pracy i płacy. Jest to konieczne, gdyż w przeciwnym przypadku pracodawca mógłby zawsze unikać obowiązku wypłaty odprawy twierdząc, że jego zamiarem była jedynie zmiana warunków zatrudnienia, a nie rozwiązanie umowy o pracę. Z drugiej strony nie można uznać, iż gwarancje zatrudnienia zostały naruszone jeżeli pracownik odmawia przyjęcia nowych warunków zatrudnienia bez uzasadnionych powodów.

Ponieważ w niniejszej sprawie zaproponowane warunki zarówno płacy, jak i pracy były bardzo niekorzystne dla pracownika należało uznać, że wyrok Sądu Apelacyjnego odpowiada prawu. Zostały bowiem naruszone „pakietowe” gwarancje zatrudnienia, a więc pracownik miał prawo do odprawy. Nieuzasadnione okazały się zaś zarzuty przedstawione w skardze kasacyjnej. Można też stwierdzić, że liczne spory o odprawę wynikają z niedoskonałości regulacji pakietu, polegającym

na braku uregulowania problemu dopuszczalności dokonywania wypowiedzeń zmieniających.

Z powyższych względów, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

/tp/