

Sygn. akt III PK 22/18

POSTANOWIENIE

Dnia 12 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa J. M.
przeciwko B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.
o odszkodowania,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 12
grudnia 2018 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 18 października 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z dnia 18 października 2017 r. oddalił apelację J. M. od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 21 grudnia 2016 r., mocą którego oddalono jej powództwa o odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umownych warunków pracy i płacy oraz z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W sprawie ustalono, że J. M. była zatrudniona przez pozwaną B. Sp. z o.o. w L. od dnia 1 października 1994 r. do dnia 31 października 1994 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie od dnia 1 listopada 1994 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku

pracownika administracyjno-biurowego, a od 2002 r. na stanowisku inspektora ds. administracyjno-biurowych. Do obowiązków powódki w ramach zawartej umowy o pracę należało między innymi prowadzenie spraw kadrowych pracowników, tj. ewidencji, teczek osobowych, wykorzystania urlopów, spraw płacowych, przeszeręgowań itp.

W dniu 22 lipca 2015 r. w pozwanej Spółce doszło do zmiany zarządu, a w dniu 1 września 2015 r. u pozwanego rozpoczęła pracę I. K., która miała przejąć część obowiązków powódki związanych z prowadzeniem biura.

W dniu 15 września 2015 r. J. M. otrzymała polecenie służbowe, zobowiązujące ją do złożenia wyjaśnień w sprawie fotografowania w dniu 7 września 2015 r. w siedzibie pracodawcy, prywatnym aparatem telefonicznym, akt pracowniczych członków poprzedniego zarządu spółki, w szczególności powodów takiego zachowania oraz wyjaśnienia, jakie było późniejsze wykorzystanie wykonanych zdjęć. W pisemnych wyjaśnieniach powódka zaprzeczyła, jakoby wykonywała takie zdjęcia. W dniu 18 października 2015 r. na posiedzeniu zarządu spółki, po przeprowadzeniu wewnętrznego postępowania wyjaśniającego i analizie złożonych wyjaśnień stwierdzono, że te nie były wiarygodne, ponieważ pozostawały w rażącej sprzeczności z wyjaśnieniami kancelarii adwokackiej oraz drugiego pracownika biura I. K., która była świadkiem wykonywania fotografii dokumentacji.

Również w dniu 15 września 2015 r. pracodawca doręczył J. M. wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy. Jako przyczynę tego wypowiedzenia wskazano racjonalizację zatrudnienia polegającą na powierzeniu części dotychczasowych obowiązków pracowniczych powódki innym pracownikom, jak również osobom nie powiązanym z B. Spółką z o.o. stosunkiem pracy. Pracodawca zaproponował powódce nowe warunki umowy o pracę, w odniesieniu do zakresu obowiązków przez jego zmniejszenie, obniżenie wysokości wynagrodzenia brutto, do kwoty 2.200 zł brutto.

Od dnia 16 września 2015 r. do dnia 5 listopada 2015 r. J. M. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 5 listopada 2015 r. otrzymała przesłane drogą pocztową (potwierdzenie odbioru) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p., datowane na 29 października 2015 r. Pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia wskazał na ciężkie naruszenie obowiązków

pracowniczych w postaci obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy. Niniejsze naruszenie polegało na poświadczeniu pracodawcy przez pracownika nieprawdy w zakresie powodów fotografowania w dniu 7 września 2015 r. dokumentów Spółki.

Sąd Okręgowy przyjął, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy ustalił fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a ich ocena jest logiczna i w przekonaniu Sądu Okręgowego znajduje odzwierciedlenie w zgromadzonym materiale dowodowym.

W ocenie Sądu odwoławczego, powódka w sposób ciężki naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze. Podkreślił przy tym, że do oceny pracodawcy pozostaje to, jakie działania podejmie w razie stwierdzenia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracownika. Może bowiem z takim pracownikiem rozwiązać umowę o pracę, ale nie ma takiego obowiązku. Może nałożyć równie dobrze na takiego pracownika tylko karę porządkową.

Przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była racjonalizacja zatrudnienia polegająca m.in. na zatrudnieniu nowego pracownika i zmianie zakresu obowiązków. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że część obowiązków, które wykonywała powódka przejęła nowozatrudniona pracownica I. K.. Przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była zatem rzeczywista i konkretna.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w całości.

W podstawach skargi kasacyjnej zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: art. 42 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p., art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 52 § 2 k.p. oraz naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 351 k.p.c.

Przedmiotowe zarzuty skłoniły skarżącą do sformułowania wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że jest

ona oczywiście uzasadniona w zakresie naruszenia art. 42 § 1 i 2 k.p. oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do merytorycznego rozpoznania. Skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia o szczególnym charakterze. Przede wszystkim zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni oraz usunięcie z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony. Przywołana funkcja skargi kasacyjnej wyraża się wstępną oceną sprawy w ramach tzw. „przedsądu”. Jego zakres jest ograniczony do kontroli, czy w sprawie ujawniły się przewidziane w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. okoliczności przemawiające za przyjęciem jej do rozpoznania. Obowiązkiem wnoszącego skargę jest wyartykułowanie podstawy uzasadniającej jej przyjęcie. Skarżący ów obowiązek zrealizował, odwołując się do podstawy wymienionej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. W ten sposób wyznaczył pole badawcze przedsądu.

Powołując się na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, należy wykazać, że popełnione przy ferowaniu zaskarżonego orzeczenia uchybienia w zakresie stosowania prawa miały charakter kwalifikowany i nie podlegały różnym ocenom, były więc dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2018 r., II CSK 71/18, LEX nr 2508085).

Wymogów powyższych nie spełnia argumentacja przedstawiona przez skarżącą.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, przy czym wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli

pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (art. 42 § 2 k.p.).

Z literalnego brzmienia art. 42 k.p. wynika, że przeobrażeniu ulec mogą wszystkie elementy treści stosunku pracy, w tym rodzaj pracy. Jednakże pracodawca nie ma pełnej swobody w składaniu ofert nowych warunków pracy i płacy. Ograniczenia w tym zakresie wynikają z klauzuli zasadności wypowiedzenia (co dotyczy tylko umów na czas nieokreślony), zasady uprzywilejowania pracownika bezwzględnie zakazującej stronom wprowadzania do treści stosunku pracy postanowień mniej korzystnych niż wynikające z przepisów prawa pracy, z zasady godziwego wynagrodzenia za pracę, z zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (zakazu dyskryminacji) oraz z zasad współżycia społecznego. Ponadto warunki oferowane w ramach wypowiedzenia zmieniającego nie mogą prowadzić do ukształtowania sytuacji prawnej pracownika w sposób sprzeczny z zasadą poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2004 r., II PK 28/04, LEX nr 122862).

W nauce prawa panuje zgodność co do tego, że oświadczenie o wypowiedzeniu zmieniającym musi zawierać dwa elementy: wskazanie, które z istotnych elementów umowy o pracę są wypowiedzane oraz przedstawienie nowych warunków, jakie pracodawca proponuje pracownikowi po upływie okresu wypowiedzenia (zob. M. Wujczyk: Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy, Warszawa 2015, LEX). Nowe warunki pracy lub płacy zaproponowane pracownikowi w ramach oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym powinny być na tyle precyzyjne, by możliwe było ustalenie, jakie to są warunki. Jeżeli dokonanie takiego ustalenia nie będzie możliwe, należy przyjąć, że nie doszło do skutecznego złożenia propozycji, a w konsekwencji nie nastąpiło złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy. Jak wynika z ustaleń faktycznych dokonanych na gruncie rozpoznawanej sprawy, którymi Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany, zaproponowane warunki dotyczyły nowego zakresu obowiązków J. M. (część obowiązków powódki przejęła I. K.), jak również nowej, obniżonej, stawki wynagrodzenia. Natomiast bez zmiany został obowiązujący powódkę, pełny wymiar czasu pracy. Tym samym wymóg przedstawienia nowych warunków został przez pracodawcę zrealizowany.

Natomiast według treści art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Zestawienie przepisów art. 42 § 1 k.p. z treścią art. 30 § 4 k.p. oznacza, że art. 30 § 4 k.p. znajduje zastosowanie również w przypadku wypowiedzenia zmieniającego uregulowanego w art. 42 k.p. Sposób wskazania przyczyny, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., nie został przez ustawodawcę określony. Nie ma zatem jednolitego, powszechnego wzorca prawidłowego wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy. Dlatego też należy przyjąć, że ocena czy przyczyna wypowiedzenia została wskazana pracownikowi właściwie, tj. w sposób przewidziany w art. 30 § 4 k.p., będzie wymagała rozważenia wszelkich okoliczności każdego konkretnego przypadku. Celem zobowiązania pracodawcy do podania pracownikowi do wiadomości przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jest umożliwienie mu obrony przed merytorycznie nieuzasadnionym wypowiedzeniem (rozwiązaniem) stosunku pracy. Należy zatem przyjąć, że prawidłowość wskazania przyczyny powinna być oceniana z uwzględnieniem tej właśnie funkcji regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. Decydującym kryterium w ocenie zadośćuczynienia wymogowi formalnemu wypowiedzenia przewidzianemu w art. 30 § 4 k.p. jest to, czy sformułowanie przyczyny, niezależnie od stopnia jego ogólności (czy szczególności), czyni tę przyczynę dla pracownika wiadomą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 686/99, OSNAPiUS 2001 nr 23, poz. 692). W judykaturze Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się przy tym, że naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420). Brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu (art. 30 § 4 k.p.) wskazania pracownikowi (powodowi) przyczyny wypowiedzenia (np. „zmiany w organizacji pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”), stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie

narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p., czy też w związku z art. 42 § 1 k.p.). Na gruncie rozpoznawanej sprawy Sądy *a meriti* przyjęły, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była racjonalizacja zatrudnienia polegająca na delegacji części dotychczasowych obowiązków powódki na nowego pracownika. W konsekwencji Sądy przyjęły, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego przedstawiona w oświadczeniu pracodawcy miała charakter rzeczywisty i konkretny.

Sąd Najwyższy stoi na utrwalonym stanowisku, zgodnie z którym przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie - jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00 OSNP 2003 nr 3, poz. 65). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, aby jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04, LEX nr 603764).

Wypada również dodać, że w sytuacji, w której z treści wypowiedzenia wynika, że zostało ono podyktowane szczególnymi potrzebami pracodawcy, sąd nie może wprawdzie oceniać, czy działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy (np. powodujące dokonanie określonych zmian organizacyjnych) są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych zdarzeń, jednakże może i powinien oceniać, czy potrzeby te stanowiły rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (art. 30 § 4 k.p.) i czy je uzasadniały (art. 45 w związku z art. 42 § 1 k.p.) w stosunku do konkretnego pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r., I PK 44/12, LEX nr 1226441).

Mając na uwadze powyższe, skonfrontowanie uzasadnienia wniosku o

przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z motywami zaskarżonego wyroku nie pozwala stwierdzić, żeby spełnione zostały przesłanki, na które powołuje się skarżąca. Teza o oczywistej sprzeczności zaskarżonego orzeczenia z prawem, opierająca się na założeniu, że Sąd Okręgowy dopuścił się naruszenia przepisów art. 42 § 1 i 2 k.p. nie może zostać podzielona.

Treść wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania odwołuje się także do art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Autorka skargi stoi na stanowisku, że Sąd drugiej instancji błędnie przyjął, że zachowanie powódki, polegające na naruszeniu obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy w postaci złożenia nieprawdziwych wyjaśnień w postępowaniu dyscyplinarnym, odnośnie do wykonywania fotokopii (prywatnym aparatem) dokumentacji spółki, stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Zauważyć należy, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/12, LEX nr 1294659). Jednakże, pracodawca może stosować ten sposób zakończenia stosunku pracy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) także wtedy, gdy zawinione działanie pracownika powoduje tylko zagrożenie jego interesów. Ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków nie występuje jedynie wtedy, gdy wystąpi konkretny skutek, szkoda (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., II PK 37/15, LEX nr 2026396), odnosi się również do istotnego zagrożenia interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). W przedmiocie tego zarzutu, na gruncie rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy uznał, uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., że zachowanie powódki polegające na poświadczeniu pracodawcy nieprawdy w zakresie powodów fotografowania w dniu 7 września 2015 r. w biurze zarządu spółki prywatnym aparatem telefonicznym dokumentacji spółki, stanowiło istotne zagrożenie interesów pracodawcy, a jednocześnie uznane zostało za ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku

pracowniczego w postaci obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy.

Skoro zatem uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy, a może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 marca 2016 r., II PK 37/15, LEX nr 2026396; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035), to warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy.

Szczegółowa analiza wniosku nie pozwala na stwierdzenie, że zachodzi wskazana przesłanka z powodu uchybienia przepisom prawa materialnego, mającym charakter oczywisty i widoczny *prima facie*. Tymczasem, tylko w takiej sytuacji omawiana przesłanka uzasadniałaby przyjęcie skargi do rozpoznania.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., a o kosztach orzekł w myśl art. 98 § 1 k.p.c.