

POSTANOWIENIE

Dnia 9 grudnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa P. Ś.
przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Szpitalowi
Specjalistycznemu nr [...] w R.
o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 grudnia 2025 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Rybniku
z dnia 14 stycznia 2025 r., sygn. akt IV Pa 126/24,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od skarżącej na rzecz powódki kwotę 1.350
(tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Rybniku, wyrokiem z dnia 14 stycznia 2025 r., oddalił
apelację Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Szpitala
Specjalistycznego nr [...] w R. od wyroku Sądu Rejonowego w Rybniku z dnia 19
lipca 2024 r., zasądającego od pozwanego na rzecz powódki P. Ś. kwotę
38.248,30 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 lipca 2021 r.
tytułem odprawy.

Powódka była zatrudniona w pozwanym Szpitalu od 1 września 2017 r. do 30 czerwca 2021 r., ostatnio na stanowisku starszego asystenta Oddziału Chirurgii Ogólnej.

Oświadczeniem z dnia 26 lutego 2021 r. pozwany wypowiedział powódce warunki pracy i płacy, polegające na nierozliczeniu w ramach pracy pracownika godzin dyżuru medycznego do nominalnego wymiaru czasu pracy. Pozwany za przyczynę wypowiedzenia wskazał uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2014 r., I PZP 2/14 oraz trudną sytuację ekonomiczną pozwanego. Wskazano także, że od 1 lipca 2021 r. będą obowiązywały nowe warunki pracy, to jest za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego, dopełniającego czas pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy pracownikowi (lekarzowi), przysługiwać będzie dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozostałe warunki miały nie ulec zmianie. Ponadto wskazano, że jeśli do 15 maja 2021 r. powódka niełoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, pozwany uzna zgodę na proponowane warunki, zaś złożenie oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków spowoduje rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia.

Pismem z dnia 12 maja 2021 r. powódka złożyła pozwanemu oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia. Nie były formułowane przeciwko powódce żadne zarzuty uzasadniające wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Powódka nie odwołała się do sądu w zakresie złożonego jej oświadczenia o wypowiedzeniu warunków. Pozwany nie wypłacił powódce odprawy pieniężnej.

Lekarzom, którym w 2023 r. pozwany ponownie (tym razem poprawnie formalnie) złożył wypowiedzenia warunków pracy i płacy, polegające na nierozliczeniu w ramach pracy pracownika godzin dyżuru medycznego do nominalnego wymiaru czasu pracy, a którzy odmówili ostatecznie ich przyjęcia, co skutkowało rozwiązaniem umowy, odprawy zostały wypłacone.

W ocenie Sądu, w dacie wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego pozwany zatrudniał ponad 1.300 pracowników. Mając na uwadze liczbę złożonych wypowiedzeń w okresie od 1 marca 2021 r. do 31 maja 2021 r. lekarzom,

diagnostom i lekarzom rezydentom - 148 oraz istotną, na niekorzyść pracowników zmianę postanowień umowy o pracę związaną ze zmianą zasad wynagradzania dyżurów medycznych, pracodawca powinien był postępować zgodnie z procedurą przewidzianą w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity: Dz. U. z 2025 r. poz. 570, dalej ustawa o zwolnieniach grupowych).

Sąd Rejonowy uznał, że przyjmując, iż w sprawie zastosowanie ma art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, a nie art. 10 tej ustawy (zwolnienie indywidualne), nie było konieczności ustalania czy przedstawienie powódce nowych warunków pracy i płacy było uzasadnione i czy odmowa ich przyjęcia w tej sytuacji może stanowić współprzyczynę rozwiązania umowy.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy uznając i ostatecznie przyjął ją za własną.

Również - w ocenie tego Sądu - przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wskazują warunki, które muszą zostać spełnione, aby zwalniany pracownik był uprawniony do odprawy, przez powódkę zostały spełnione, dlatego należna odprawa powinna jej być wypłacona przez pozwanego od razu, to jest w dniu rozwiązania umowy.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanego, wskazując we wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania na przesłankę oczywistej zasadności, w zakresie naruszenia art. 10 i art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. Odnosnie do tych samych przepisów, według skarżącego, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne oraz istnieje potrzeba dodatkowej wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do merytorycznego przyjęcia.

Przewidziana w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. oczywista zasadność skargi kasacyjnej zachodzi wówczas, gdy z jej treści, bez potrzeby głębszej analizy oraz szczegółowych rozważań, wynika, że przytoczone podstawy kasacyjne uzasadniają uwzględnienie skargi. W wypadku, gdy strona skarżąca twierdzi, że jej skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, powinna przedstawić argumentację prawną, wyjaśniającą w czym ta oczywistość się wyraża oraz uzasadnić to twierdzenie. Powinna w związku z tym wykazać kwalifikowaną postać naruszenia prawa materialnego i procesowego, polegającą na jego oczywistości *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że skarga kasacyjna w zakresie wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania oraz jego uzasadnienia nie spełnia wymagań stawianych temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia, ponieważ we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej nie zawarto żadnego argumentu odnoszącego się do niniejszej sprawy, który mógłby potwierdzić kwalifikowane naruszenie prawa. Tym samym nie doszło do kwalifikowanego naruszenia art. 10 i art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego zgodnie przyjmuje się, że stosownie do art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nabycie prawa do odprawy pieniężnej jest uzależnione od rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników stanowiących wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Przyczynami nie dotyczącymi pracownika są zaś wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Są to zarówno przyczyny leżące po stronie pracodawcy, jak i inne obiektywne przyczyny, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako nie dotyczącą pracownika. Inaczej rzecz ujmując, prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i nie dotyczących żadnej ze stron (por.m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10, LEX nr 1119478; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 219; z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12,

OSNP 2013 nr 17-18, poz. 199; z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601; z dnia 9 stycznia 2020 r., I PK 199/18, LEX nr 3220963).

W wyroku z 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11 (LEX nr 1219488) podkreślono, że ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych, co nie podlega weryfikacji przez Sąd Najwyższy. Jednakże należy przyjąć, że sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 listopada 1990 r., OSP 1991, z. 9, poz. 212; z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002 Nr 2, poz. 40). Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie, dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 r. Nr 19, poz. 576). Można więc przyjąć, że złożenie takiej propozycji jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy. Za takim podejściem przemawia także okoliczność, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. Z tego względu po odmowie ich przyjęcia, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić.

W niniejszej sprawie Sąd ocenił, że wypowiedzenie zmieniające warunkowane było przyczynami ekonomicznymi, a umowa o pracę uległa rozwiązaniu z powodu zaproponowania niekorzystnych warunków i niezgodnego z przepisami dokonania wypowiedzenia tych warunków, a więc przyczyn leżących po stronie pozwanej i brak było podstaw do tego, by w świetle przedstawionych okoliczności faktycznych przerzucać odpowiedzialność za zakończeniu stosunku pracy na powódkę. Warunki zaproponowane powódce były dla niej obiektywnie niekorzystne i występowały racjonalne powody do odmowy ich przyjęcia.

Tymczasem, skoro zgodnie z i art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, to i o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej nie można wnioskować na podstawie zakwestionowania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2021 r., I PSK 19/21, LEX nr 3112894).

Przez istotne zagadnienie prawne należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności. Problem ten musi mieć jednocześnie charakter uniwersalny, przez co należy rozumieć, że jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzygnięciu innych podobnych spraw. Jednocześnie, chodzi o zagadnienie, którego wyjaśnienie byłoby konieczne dla rozstrzygnięcia danej sprawy, a więc pozostający w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sąd Najwyższy, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) i także w związku z podstawą prawną stanowiącą podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Musi więc pozostawać w związku ze sprawą. Przekonanie Sądu Najwyższego oceniającego na etapie przedsądu o zasadności przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w oparciu o przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. wymaga wskazania za pomocą wyvodu prawnego, na kanwie jakich norm (przepisów) zagadnienie powstało, jakie są możliwe interpretacje problemu i jakie jego rozstrzygnięcie proponuje skarżący ze wskazaniem argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen (postanowienie Sądu Najwyższego: z 19 maja 2009 r., II PK 66/09, LEX nr 553691; 19 kwietnia

2023 r., II USK 208/22, LEX nr 3582485). Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem "prawnym" oraz czy jest to zagadnienie "istotne". Istotne jest przy tym, aby problem prawny, ujęty w skardze kasacyjnej, dotyczył kwestii decydującej o rozstrzygnięciu sprawy. Nie może być bowiem dla niej prawnie obojętny. Jeśli mamy do czynienia z istotnym zagadnieniem prawnym, to ten sam nowy problem nie może stanowić przedmiotu rozbieżnej wykładni w orzecznictwie.

Już dotychczasowe uwagi wskazują na brak w sprawie podstaw do przyjęcia wskazanej podstawy przysądu. Problem ten oczywiście może być szerzej ujmowany (zob. wyroki TSUE: z dnia 21 września 2017 r., Halina Socha i inni, C- 149/16; z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14), lecz tego wątku (wykorzystanie rozwiązań opartych na dyrektywie Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, Dz.U.U.E.L z dnia 12 sierpnia 1998 r.) skarżący nie dotyka i nie lokuje na tym tle swych wątpliwości.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania jej skargi kasacyjnej. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji postanowienia. O kosztach orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[r.g.]