



Sygn. akt II PK 342/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Andrzej Wróbel (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa T. S.

przeciwko K. w W.

o odszkodowanie, zadośćuczynienie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 kwietnia 2019 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 13 czerwca 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód T. S., po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia, domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej K. w W. odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę z tytułu niezgodnego z prawem

wypowiedzenia zmieniającego, a także zadośćuczynienia w wysokości 5.000 zł z tytułu naruszenia jego dóbr osobistych.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 8 listopada 2016 r. oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 16 lipca 2010 r., na stanowisku głównego specjalisty w Biurze Administracji i Inwestycji. Następnie, na podstawie porozumienia z dnia 22 czerwca 2012 r., został przeniesiony do Biura Strategii i Rozwoju. W dniu 13 sierpnia 2013 r. zostało z nim zawarte kolejne porozumienie, na podstawie którego powód został przeniesiony do Zespołu ds. Ochrony Informacji Niejawnych i Spraw Obronnych.

A. G., bezpośredni przełożony powoda, uzyskał informację, że odchodzi z pracy osoba zajmująca się zarządzaniem kryzysowym. W związku z tym zaproponował powodowi zajmowanie się tematyką zarządzania kryzysowego do czasu zatrudnienia innego pracownika. Powód miał wątpliwości co do merytorycznego przygotowania, ale po rozmowie z przełożonym wyraził zgodę na przyjęcie propozycji.

Na początku 2015 r. Biuro Kadr i Szkolenia wysłało do wszystkich komórek organizacyjnych pismo z przypomnieniem o aktualizacji zakresów czynności, w związku z czym zaczęły sphywać karty czynności podpisane przez przełożonych i pracowników. Powodowi przedstawiono kartę czynności zawierającą obowiązki, które miał przyjąć zgodnie z uzgodnieniami poczynionymi z dyrektorem, jednakże odmówił jej podpisania. W piśmie z dnia 28 lutego 2015 r. wyjaśnił, że wyraża gotowość przyjęcia proponowanego zakresu czynności zawartego w przedłożonej mu karcie czynności, wyrażając równocześnie ubolewanie, że zostaje zmuszony do przyjęcia obowiązków służbowych bez odpowiednich gratyfikacji finansowych. Dyrektor Biura Kadr i Szkoleń w kierowanym do powoda piśmie z dnia 9 marca 2015 r. wskazała natomiast, że odmowa podpisania karty czynności jest równoznaczna z odmową wykonywania pracy przydzielonej przez pracodawcę, co w konsekwencji oznacza zerwanie umowy o pracę przez pracownika. Ponadto twierdziła, że zadania służbowe powoda nie stwarzają podstaw do przyznania mu dodatku specjalnego, a jego wynagrodzenie jest adekwatne do zajmowanego

stanowiska i zadań przewidzianych w przedłożonej mu do podpisania karcie czynności. Powód oczekiwał na uzyskanie podwyżki w związku ze zmianą zakresu czynności. W dniu 25 maja 2015 r. podpisał jednak kartę czynności zawierającą ustalony wcześniej zakres obowiązków, gdyż obawiał się zwolnienia z pracy i nie chciał wnosić sprawy do sądu. Ocenił przy tym, że przekazanie karty mu czynności stanowiło wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę, bowiem podjęcie nowych czynności w rzeczywistości stanowiło objęcie innego stanowiska pracy.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji uznał, że powierzenie powodowi nowych obowiązków, dotychczas wykonywanych przez innego pracownika, faktycznie stanowiło zmianę rodzaju wykonywanej pracy. Taka zmiana mogła zaś być dokonana jedynie w formie porozumienia stron albo wypowiedzenia zmieniającego. Równocześnie jednak Sąd Rejonowy uznał za bezzasadne twierdzenia powoda, że przekazana mu karta czynności stanowiła wypowiedzenie zmieniające. Nie potwierdzały tego bowiem ustalone w sprawie fakty. Gdyby traktować kartę czynności jako wypowiedzenie zmieniające, odmowa podpisania jej przez powoda nie stanowiłaby przeszkody do skutecznego złożenia takiego wypowiedzenia. Z okoliczności sprawy wynikało wszakże, że pozwana dążyła do zaakceptowania przez powoda nowych obowiązków w formie podpisania tej karty, a powód świadomie jej nie podpisywał, licząc na wynegocjowanie podwyższenia wynagrodzenia. Gdy natomiast okazało się, że powód nie ma szans na uzyskanie podwyżki, zdecydował się na podpisanie karty czynności, czym dał wyraz swej woli przyjęcia nowych obowiązków.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, powyższe okoliczności należało uznać za zawarcie porozumienia zmieniającego umowę o pracę, albowiem powód przyjął proponowane mu nowe warunki, odpowiednio do intencji pozwanej. W ten sposób dostatecznie ujawniła się wola obu podmiotów - zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Gdyby natomiast uznać, że pozwana wydała powodowi polecenie służbowe, to takie polecenie dla swej skuteczności nie wymagało zgody na jego przyjęcie, a pozwana nie musiałaby czekać prawie pół roku na podpisanie karty czynności przez powoda. W tej sytuacji należało przyjąć, że pozwana dążyła do uzyskania od powoda oświadczenia woli o przyjęciu zaproponowanych mu i uzgodnionych wcześniej nowych warunków zatrudnienia. Podobnie powód w

odpowiedzi na prośbę swojego przełożonego wyraził zgodę na przyjęcie nowych obowiązków, najpierw formie ustnej, a później ustalony zakres w formie pisemnej przedstawiono mu do podpisu jako kartę czynności. W tej sytuacji ostateczne podpisanie przez powoda karty czynności należało uznać za wyrażenie woli przyjęcia nowych warunków, składające się na porozumienie zmieniające umowę o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego, nie można było z kolei uznać, że pozwana, informując powoda o możliwości zastosowania dopuszczalnych przez prawo środków prawnych, dążyła do jego zastraszenia czy wymuszenia oświadczenia woli, ani tym bardziej, że naruszyła w ten sposób zasady współżycia społecznego. Powód wcześniej wyraził ustnie zgodę na zmianę zakresu obowiązków, a zakres obowiązków zawarty w przedstawionej do podpisu karcie czynności był zgodny z poczynionymi ustaleniami. W tej sytuacji nie sposób było przyjąć, że pozwana chciała na powodzie wymusić złożenie oświadczenia wbrew jego woli. Argumentacja powoda, że zmiana jego warunków umowy wymagała formy porozumienia stron, była bezzasadna, skoro powód zgodził się na te warunki. W tej sytuacji to odmowa podpisania karty czynności przez powoda, mimo wcześniej wyrażonej zgody na przyjęcie takiego zakresu obowiązków, miała na celu wymuszenie na pozwanym uzyskania podwyższenia wynagrodzenia. Zatem to nie pozwana wymuszała na powodzie określone zachowanie, lecz powód chciał wymusić dodatkowe korzyści.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że porozumienie zmieniające było skuteczne i wiążące, a zatem zarzut wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę okazał się bezzasadny. W związku z tym powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę podlegało oddaleniu.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, powód nie wykazał również, aby jego dobra osobiste zostały naruszone. Jego subiektywne odczucie nie mogło bowiem przesądzać o zaistnieniu naruszenia jego dóbr osobistych. Powód sam wyraził zgodę na przyjęcie nowych obowiązków, a zatem przedstawienie mu do podpisania karty czynności zawierającej uzgodnione z nim czynności nie nosiło znamion naruszenia jakiegokolwiek dobra osobistego, ani tym bardziej nękania. Podobnie

poinformowanie powoda o możliwości zastosowania środków dozwolonych przez prawo, z tych samych przyczyn, z powodu których nie stanowiło groźby bezprawnej, także nie mogło być uznane za działanie bezprawne.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 13 czerwca 2017 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne poczynione w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji i przyjął je za własne. Zdaniem Sądu Okręgowego, w toku tego postępowania prawidłowo dokonano także ustalenia oraz wykładni prawa materialnego.

Sąd drugiej instancji uznał za nieuzasadniony zarzut apelacji dotyczący pominięcia dowodu z korespondencji Okręgowej Inspekcji Pracy w W.. To sąd pracy na podstawie dowodów zgromadzonych w sprawie dokonuje bowiem ustaleń stanu faktycznego oraz jego oceny prawnej w odniesieniu do zgłoszonych przez stronę roszczeń. Nie jest natomiast w tym zakresie związany ustaleniami czy wnioskami, jakie w odniesieniu do pracownika przedstawia inspekcja pracy.

Odnosząc się z kolei do apelacyjnego zarzutu błędnej oceny zeznań świadka A. G., Sąd Okręgowy podniósł, że świadek ten w trakcie przesłuchania przed Sądem Rejonowym zeznał, że kilkakrotnie poruszał z powodem kwestię zakresu obowiązków - rozszerzenia go o sprawy zarządzania kryzysowego. Powód miał pewne wątpliwości, czy podoła i czy jest merytorycznie przygotowany, jednak w końcu podpisał przedstawiony mu zakres obowiązków, który zawierał m.in. wspomniane rozszerzenie o sprawy z zakresu zarządzania kryzysowego. Zdaniem świadka, element tymczasowości tych zadań istniał więc jedynie do momentu wskazania tych zadań w zakresie obowiązków powoda, który został przez niego podpisany. Zaraz po objęciu nowych zadań, powód wykazał się zaś dużym zaangażowaniem w ich wykonywanie.

Sąd Okręgowy na podstawie art. 381 k.p.c. pominął równocześnie zgłoszony przez powoda wniosek o ponowne przesłuchanie wymienionego świadka, uznając ten wniosek za spóźniony. Świadek był już bowiem przesłuchiwany przed Sądem Rejonowym, a powód miał nieograniczone możliwości zadawania mu pytań. Nie

zaistniały też żadne nowe okoliczności uzasadniające potrzebę uzupełnienia dowodu z przesłuchania tego świadka.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że powierzenie powodowi nowych obowiązków, dotychczas wykonywanych przez innego pracownika, stanowiło zmianę rodzaju wykonywanej pracy. W konsekwencji taka zmiana mogła być dokonana jedynie w formie porozumienia stron albo przez wypowiedzenie zmieniające. Analiza materiału dowodowego nie pozwalała jednak uznać za uzasadnione stanowiska powoda, że przekazana mu do podpisania karta czynności stanowiła wypowiedzenie zmieniające. Powód miał bowiem prawo jej nie podpisywać, co wiązać by się mogło z określonymi konsekwencjami. Jedną z możliwości, jakie mogła zastosować wówczas pozwana, było złożenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego. Sytuacja taka jednak nie nastąpiła. Podpisanie przez powoda karty nowych obowiązków stanowiło zatem w istocie zawarcie porozumienia zmieniającego umowę o pracę. Powód, podpisując ten dokument, wyraził bowiem zgodę na nowe warunki zaproponowane przez pracodawcę. Nie było więc mowy o uznaniu tej czynności za polecenie służbowe, które nie wymagałoby zgody pracownika na jego przyjęcie. Wymagało przy tym podkreślenia, że pozwana dała powodowi wyjątkowo dużo czasu (prawie pół roku) na podpisanie przedmiotowego zakresu obowiązków. Oznaczało to, że intencją pozwanej było dążenie do przyjęcia za obopólnym porozumieniem określonego zakresu obowiązku oraz warunków zatrudnienia. Sąd drugiej instancji podkreślił też, że przepisy Kodeksu pracy nie formułują żadnych szczególnych wymogów odnośnie do porozumienia zmieniającego. Jedynie art. 29 § 4 k.p. stanowi, że zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. W okolicznościach niniejszej sprawy ten warunek został jednak spełniony. Dlatego biorąc pod uwagę powyższe okoliczności należało stwierdzić, że podpisanie przez powoda nowego zakresu obowiązków stanowiło jednoznaczne wyrażenie przez powoda jego woli akceptacji przedstawionych warunków. Bezzasadny był wobec tego apelacyjny zarzut naruszenia art. 65 § 2 k.c.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie miał również racji, zarzucając, że podpisując nowy zakres obowiązków działał pod wpływem groźby skierowanej do niego przez pracodawcę. Zgodnie z art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p., kto złożył

oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Jak prawidłowo przyjął jednak Sąd pierwszej instancji, pracodawca miał prawo informować powoda o możliwości zastosowania dopuszczalnych przez prawo środków prawnych. W przypadku spraw pracowniczych nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę za groźbą bezprawną, bowiem z reguły informacja taka ma umożliwić pracownikowi przedstawienie swoich racji albo stworzenie szansy na bardziej korzystny dla niego sposób rozwiązania z nim umowy o pracę, co nie oznacza, że jej celem jest wymuszenie na nim określonego oświadczenia woli. Samo poinformowanie powoda o możliwości zastosowania takiego środka przez pracodawcę nie przesądzało więc, że pozwana zdecydowała się na takie rozwiązanie. W okolicznościach niniejszej sprawy nie doszło bowiem do takiej sytuacji, w której przykładowo przełożony powoda zaprosił go na spotkanie, na którym przedstawiłby mu do podpisania jeden z dokumentów: porozumienia zmieniającego albo oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zachowanie takie należałoby wówczas ocenić jako zastraszanie i próbę wymuszenia oświadczenia woli. Dlatego oświadczenie złożone przez powoda nie było obarczone wadą.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie zasługiwały również na uwzględnienie zarzuty apelacji dotyczące naruszenia dóbr osobistych powoda przez pozwaną. Sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenił, że powód nie wykazał, aby jego dobra osobiste zostały naruszone. Jego subiektywne odczucie nie mogło zaś przesądzać o zaistnieniu naruszenia jego dóbr osobistych. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie dawał podstaw do przyjęcia, że powód podpisał nowy zakres czynności wbrew swojej woli, działając pod wpływem groźby ze strony pracodawcy. W szczególności nie stanowiło groźby poinformowanie powoda przez pracodawcę o dopuszczalnych przez prawo działaniach, jakie mógł on podjąć względem powoda w związku z ewentualną odmową. Dlatego obiektywna ocena całokształtu okoliczności nie wskazywała, aby jakiegokolwiek dobra osobiste powoda jako

pracownika zostały naruszone działaniami pracodawcy albo aby były one bezprawne.

Powód T. S. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 13 czerwca 2017r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

a) art. 39 k.p. w związku z art. 43 pkt 1 i 2 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i pominięcie treści tych przepisów przy dokonywaniu subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązującego prawa, przez stwierdzenie, że w razie odmowy podpisania przez powoda przedłożonej mu karty czynności pozwana mogła złożyć powodowi wypowiedzenie zmieniające w trybie i formie przewidzianej przez Kodeks pracy, podczas gdy powód znajdował się wówczas w okresie ochronnym uregulowanym w art. 39 k.p., a w związku z tym pozwana zdecydowanie nie mogła złożyć wobec powoda wypowiedzenia zmieniającego, gdyż nie wystąpiły okoliczności do tego uprawniające, o których mowa w art. 43 pkt 1 i 2 k.p., w związku z tym niesłuszne było również zakwalifikowanie działania stron jako zawarcie porozumienia zmieniającego; nadto, uwzględnienie tych regulacji prowadzi do konieczności zakwalifikowania działania pozwanego, polegającego na żądaniu podpisania przez powoda nowej karty czynności z zagrożeniem rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, jako dążenie pozwanego do osiągnięcia celu niezgodnego z prawem, tj. zmiany warunków pracy osoby znajdującej się w okresie ochronnym w przypadku braku podstaw wymienionych w art. 43 pkt 1 i 2 k.p.;

b) art. 60 k.c. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 72 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i pominięcie treści tych przepisów przy dokonywaniu subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązującego prawa i zaniechanie nadania należytego znaczenia prawnego okoliczności faktycznej, że przed podpisaniem karty czynności powód negocjował wysokość wynagrodzenia na nowym stanowisku pracy, a pozwana nie wyraziła zgody na podwyższenie wynagrodzenia powoda w związku ze zmianą rodzaju pracy, co wyraźnie wskazuje na to, że strony nie doszły do porozumienia co do wszystkich postanowień umownych, które były przedmiotem prowadzonych

negocjacji, a w związku z tym nie mogło dojść do zawarcia pomiędzy powodem a pozwaną porozumienia zmieniającego w dorozumiany sposób;

c) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 15 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, przez ich niewłaściwe zastosowanie i ocenę zachowania pozwanej, polegającego na przedłożeniu powodowi do podpisania karty czynności zawierającej nowy, zmieniony zakres obowiązków pracowniczych w sposób niezgodny z ustalonymi okolicznościami sprawy, zasadami współżycia społecznego i ustalonymi zwyczajami i zakwalifikowanie tego działania jako złożenie oferty zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy powoda i uznanie, że intencją pozwanej było dążenie do przyjęcia za obopólnym porozumieniem określonego zakresu obowiązków powoda i nowych warunków jego zatrudnienia, podczas gdy z poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych wynika, że po przedłożeniu powodowi do podpisania nowej karty czynności pozwana poinformowała powoda na piśmie, że w razie niepodpisania tego dokumentu pozwana rozwiąże z powodem stosunek pracy z winy pracownika (tzw. zwolnienie dyscyplinarne), dlatego też zachowanie pozwanej nastawione było na uzyskanie zmiany dotychczasowych warunków pracy powoda pod rygorem rozwiązania z nim stosunku pracy, a nadto, że pozwana nie wyraziła zgody na podwyższenie negocjowanego wynagrodzenia powoda, co jest charakterystyczne dla wypowiedzenia zmieniającego, a nie oferty zawarcia porozumienia stron, zwłaszcza że nowy zakres obowiązków przewidywał pracę powoda w godzinach nadliczbowych i nocnych, w systemie 12/24, a czas pracy powoda jako osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym zgodnie z przepisami nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, nie może być w porze nocnej ani w godzinach nadliczbowych;

d) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 15 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, przez ich niewłaściwe zastosowanie i ocenę zachowania powoda, polegającego na podpisaniu przedłożonej mu karty czynności w sposób niezgodny z ustalonymi okolicznościami sprawy, zasadami współżycia społecznego i ustalonymi zwyczajami, jako przyjęcie złożonej mu oferty zawarcia

porozumienia zmieniającego w zakresie jego dotychczasowych warunków pracy, podczas gdy z poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych wynika, że powód negocjował podwyższenie wynagrodzenia w związku ze zmianą warunków pracy, co nie spotkało się ze zgodą pozwanej, a nadto, że powód podpisał kartę czynności tylko dlatego, że obawiał się utraty zatrudnienia (co było następstwem „poinformowania” go przez pozwaną, iż w przypadku odmowy podpisania karty czynności zostanie zwolniony z pracy w trybie dyscyplinarnym), co nakazuje stwierdzić, że powód, chcąc zachować zatrudnienie, nie mógł odmówić żądaniu pozwanej, co jednak należy zakwalifikować jako akceptację wypowiedzenia zmieniającego, nie zaś przyjęcie oferty zawarcia porozumienia, zwłaszcza że nowy zakres obowiązków przewidywał pracę powoda w godzinach nadliczbowych i nocnych, w systemie 12/24, a czas pracy powoda jako osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym zgodnie z przepisami nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, nie może być w porze nocnej ani w godzinach nadliczbowych;

e) art. 42 § 1, 2 i 3 k.p. w związku z art. 39 k.p. w związku z art. 43 pkt 1 i 2 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie przejawiające się w tym, że Sąd nie zakwalifikował zachowania pozwanej polegającego na przedstawieniu powodowi do podpisania nowej karty czynności z jednoczesnym zastrzeżeniem, że w przypadku odmowy powoda podpisania tej karty czynności pozwany rozwiąże z powodem stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym, jako niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy, podczas gdy zachodzi wyraźny związek pomiędzy ustalonym stanem faktycznym a normą prawną zakodowaną w tych przepisach;

f) art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie do ustalonego stanu faktycznego sprawy, polegające na ustaleniu, że powierzenie powodowi nowych obowiązków, dotychczas wykonywanych przez innego pracownika, stanowiło zmianę rodzaju wykonywanej pracy, a w konsekwencji zmiana taka mogła być dokonana tylko w formie porozumienia stron lub w formie wypowiedzenia zmieniającego, przy czym nie może być wątpliwości, że brak zaakceptowania przez pracownika oferty zawarcia porozumienia stron lub też przyjęcie nowych warunków przedstawionych w wypowiedzeniu zmieniającym, nie może stanowić podstawy do tego, aby

rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy z jego winy (tj. w trybie dyscyplinarnym), zwłaszcza gdy pracownik ten korzysta z ochrony art. 39 k.p., stąd też niedopuszczalne jest uznanie, że złożona przez pozwaną deklaracja, iż w przypadku, gdy powód nie podpisze nowej karty czynności, zostanie zwolniony dyscyplinarnie, stanowiło jedynie poinformowanie powoda o możliwych i dopuszczalnych krokach prawnych, gdyż podjęcie takich kroków byłoby niezgodne z prawem, co wyraźnie świadczy o tym, że pozwana zastosowała wobec powoda groźbę bezprawną, a oświadczenie woli powoda, przejawiające się w podpisaniu karty czynności dotknięte jest wadą oświadczenia woli i nie może wywoływać skutków prawnych;

g) art. 11¹ k.p. w związku z art. 23 k.c. w związku z art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na oddaleniu żądania zasądzenia zadośćuczynienia w związku z naruszeniem dóbr osobistych powoda, podczas gdy pozwana zastosowała wobec powoda bezprawną groźbę rozwiązania z nim stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powoda, czym zdecydowanie naruszyła jego dobra osobiste i przez co zaktualizowało się żądanie zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego z tego tytułu,

a także naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 378 §1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, polegające na nierozpoznaniu wszystkich zarzutów apelacji, tj. zarzutu naruszenia art. 39 k.p. w związku z art. 42 § 1 i 2 k.p., podczas gdy Sąd drugiej instancji miał obowiązek rozpoznania i oceny wszystkich zarzutów podniesionych w apelacji powoda, a w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego muszą być zawarte elementy wymienione w art. 328 § 2 k.p.c., przy uwzględnieniu charakteru orzeczenia drugiej instancji, co dotyczy przede wszystkim nakazu ustosunkowania się do zarzutów apelacji i wyjaśnienia, dlaczego zarzuty zostały uznane za zasadne lub bezzasadne, co miało wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia, gdyż ocena, czy ze względu na to, że powód znajdował się w okresie przedemerytalnym, co wiąże się ze szczególną ochroną jego stosunku pracy, pozwana mogła złożyć wobec powoda wypowiedzenie zmieniające, przekłada się bezpośrednio na zakwalifikowanie działania pozwanej jako niezgodnego z prawem lub zmierzającego do osiągnięcia skutku niezgodnego z

prawem, jak również na ustalenie kwestii zastosowania przez pozwaną bezprawnej groźby wobec powoda i wady złożonego przez powoda oświadczenia woli.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz pozostawienie Sądowi Okręgowemu rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym, które będą uwzględniać również koszty zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona.

W pierwszej kolejności uzasadniony jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., a w konsekwencji także zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

Stosownie do treści art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, co należy rozumieć w ten sposób, że sąd drugiej instancji jest związany apelacją w aspekcie przedmiotowym. Jak stwierdził przy tym Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 (OSNC 2008 nr 6, poz. 55, Monitor Prawniczy 2008 nr 22, s. 37, z uwagami M. Kowalczuk; Palestra 2009 nr 1, s. 270, z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego), sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest wprawdzie związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, jednakże wynikający z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza z jednej strony zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, z drugiej zaś nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. W konsekwencji, sąd drugiej instancji może - a jeżeli je dostrzeże, powinien - naprawić wszystkie stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenia przez sąd pierwszej instancji prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały

wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia, a wynikający z brzmienia art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji powinien być rozumiany jako nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2010 r., I PK 41/10, LEX nr 667488). Rozpoznanie „sprawy” w granicach apelacji oznacza przy tym, że sąd drugiej instancji nie koncentruje się jedynie na ocenie zasadności zarzutów apelacyjnych, lecz rozstrzyga merytorycznie o zasadności zgłoszonych roszczeń procesowych. Jakkolwiek postępowanie apelacyjne jest bowiem postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego (por. uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 (OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124).

Również na temat wagi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. jako podstawy skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie, wyjaśniając, że naruszenie tego przepisu z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, gdyż uzasadnienie sporządzane jest dopiero po jego wydaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352). Wyjątkowo jednak, niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c. sporządzenie uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych będzie czynić zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352) lub gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420 oraz z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020) albo nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061).

Zdaniem Sądu Najwyższego, z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia w okolicznościach niniejszej sprawy. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera bowiem w szczególności jakiegokolwiek odniesienia się do podnoszonego przez skarżącego apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 39 k.p. w związku z art. 42 k.p. Ten brak, z jednej strony stanowi więc naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. polegające na pominięciu zarzutu sformułowanego w apelacji, z drugiej zaś jest naruszeniem art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.), ponieważ uniemożliwia Sądowi Najwyższemu kasacyjną kontrolę toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia, a nadto świadczy o zastosowaniu będących podstawą tego orzeczenia przepisów prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. Oba wymienione naruszenia mają przy tym istotny wpływ na wynik niniejszej sprawy. Jeśli bowiem skarżący faktycznie podlegał na podstawie art. 39 k.p. szczególnej przedemerytalnej ochronie trwałości stosunku pracy z tytułu osiągnięcia odpowiedniego wieku – a tak zdaje się wynikać z lektury jego akt osobowych – to uznanie przez Sąd drugiej instancji, że odmowa przyjęcia przez skarżącego zmienionych warunków pracy mogła prowadzić do dokonania przez pozwaną w stosunku do niego wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w art. 42 k.p., byłoby oczywiście błędne, skoro w myśl art. 39 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku, co dotyczy także wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2017 r., II PK 129/16, OSNP 2018 nr 6, poz. 73). Wprawdzie w art. 43 k.p. został przewidziany wyjątek od tej reguły, jednakże dotyczy on sytuacji, w której wypowiedzenie (zmieniające) stało się konieczne ze względu na: 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy; 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2016 r., I PK 151/15, LEX nr 2053635). Jak wynika jednak z ustaleń faktycznych dokonanych dotychczas przez Sądy *meriti*, mających

wiązący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), żadna z tych sytuacji nie wystąpiła w okolicznościach niniejszej sprawy.

Powyższe rozważania muszą wszakże prowadzić do uznania, że ocena sformułowanych w rozpatrywanej skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia art. 39 k.p. w związku z art. 43 pkt 1 i 2 k.p. oraz art. 42 § 1, 2 i 3 k.p. w związku z art. 39 k.p. i art. 43 pkt 1 i 2 k.p. byłaby przedwczesna, w związku z czym na obecnym etapie postępowania nie jest jeszcze możliwa. Dopóki bowiem nie dojdzie do stanowczego ustalenia, że skarżący podlegał (bądź nie podlegał) szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy na podstawie art. 39 k.p., nie jest możliwe stwierdzenie, czy przepisy te, jak sugeruje skarżący, zostały wadliwie zastosowane. Z tych samych przyczyn nie jest możliwa ocena prawidłowości zastosowania (lub raczej prawidłowości niezastosowania) w niniejszej sprawie art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 15 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku brak jest bowiem jakichkolwiek danych pozwalających na stwierdzenie, że skarżący jest osobą niepełnosprawną, a zatem z tego tytułu winien korzystać z przewidzianych w art. 15 powołanej ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. szczególnych regulacji w zakresie obowiązującego go wymiaru i rozkładu czasu pracy. W ustaleniach tych brak jest także danych, z których wynikałoby, że realizacja obowiązków powierzonych skarżącemu w spornej karcie czynności (związanych z zarządzaniem kryzysowym) wiązałaby się z przekroczeniem owych regulacji.

Uzasadniony jest natomiast kasacyjny zarzut naruszenia art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tym zakresie Sąd Najwyższy podkreśla przede wszystkim, że o ile niezaakceptowanie przez pracownika oferty zawarcia porozumienia zmieniającego dotychczasowe warunki pracy może być co do zasady podstawą wypowiedzenia zmieniającego, chyba że dotyczy pracownika szczególnie chronionego, o tyle z całą pewnością nie może stanowić podstawy do rozwiązania z tym pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy (tj. w trybie dyscyplinarnym). Odmowa przyjęcia propozycji zmiany warunków pracy w żadnym razie nie może bowiem zostać potraktowana jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., skoro nie ma

charakteru czynności bezprawnej. Z kolei groźba zastosowania tego przepisu jako podstawy rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, w której nie występują przesłanki do jego zastosowania, nie może być potraktowana jako skorzystanie przez pracodawcę z normalnego środka prawnego. Co więcej, w pewnych okolicznościach złożenie przez pracownika oświadczenia woli pod wpływem takiej groźby może zostać potraktowane jako dotknięte wadą, o której mowa w art. 87 k.c., stosowanym w stosunkach pracy na podstawie art. 300 k.p.

Wypada przypomnieć, że zgodnie z treścią art. 87 k.c., ten, kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. W orzecznictwie ugruntowane jest przy tym stanowisko, zgodnie z którym, jeżeli działanie, którego podjęciem grozi strona, mieści się w granicach jej uprawnień, to nie może być ono kwalifikowane jako czynność bezprawna. Przykładowo w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2002 r., I PKN 439/01 (Prawo Pracy 2003 nr 4, s. 37) za groźbę bezprawną w rozumieniu art. 87 k.c. nie uznano działania pracodawcy polegającego na zakomunikowaniu pracownikowi możliwości rozwiązania z nim stosunku pracy w razie odmowy podjęcia pracy na nowym stanowisku pracy. Nie można bowiem uznać za bezprawną groźby, gdy strona wskazuje na możliwość zastosowania środków, do użycia których jest uprawniona w świetle prawa. Do uprawnień pracodawcy należy natomiast podejmowanie decyzji kadrowych, w tym przeniesienie pracownika na inne stanowisko, a nawet rozwiązanie z nim umowy o pracę. To, że pracodawca musi respektować przepisy prawa pracy regulujące tryb przeniesienia na inne stanowisko, czy zwalniania z pracy, nie przekreśla stwierdzenia, że jest to jego uprawnienie. Podobny pogląd został wyrażony w innych orzeczeniach Sądu Najwyższego, w szczególności w wyroku z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 106/01 (LEX nr 564458), w którym stwierdzono, że poinformowanie pracownika przez przełożonego o negatywnej ocenie jego działania i wskazanie mu możliwych konsekwencji prawnych, w tym uprzedzenie o możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie stanowi groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. też wyroki:

z dnia 5 sierpnia 1980 r., I PR 52/80, OSNCP 1981 nr 2-3, poz. 39; OSPiKA 1982 nr 9-10, poz. 164, z glosą F. Małysha i z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 253/03, LEX nr 602403). Zbliżone stanowisko było przez Sąd Najwyższy prezentowane także w innych orzeczeniach (por. wyroki: z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 570/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 260; z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 98; OSP 2005 nr 1, poz. 11, z glosą J. Jończyka; z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 107/04, OSNP 2005 nr 23, poz. 369; OSP 2007 nr 3, poz. 35, z glosą T. Liszcz oraz uzasadnienie postanowienia z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859). Podnieść także należy, że jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 stycznia 1983 r., I PR 106/82 (OSNCP 1983 nr 9, poz. 137), aby mówić o bezprawności działania - w kontekście ustalenia, czy doszło do złożenia oświadczenia woli pod wpływem groźby - musi być dokonana ocena całokształtu sytuacji, w której ma miejsce zachowanie wywołujące obawę pracownika. Kryterium tej oceny stanowi sprzeczność z porządkiem prawnym naruszenia prawa podmiotowego pracownika, jak również sprzeczność z zasadami współzycia społecznego.

Ze względu na to, że bezprawność groźby (art. 87 k.c.) polega na sprzecznym z prawem działaniu groźącego lub wykorzystaniu działania formalnie zgodnego z prawem do osiągnięcia celu, dla którego prawo to nie przysługuje, w piśmiennictwie przedstawia się pogląd o celowości rozróżnienia „bezprawności środka” i „bezprawności celu”. Bezprawność środka występuje wówczas, gdy grozi się środkami, do użycia których nie miało się prawa, natomiast bezprawność celu zachodzi, gdy groźącemu służyło wprawdzie prawo, jednakże przyznane mu było w innym celu niż ten, w jakim z niego skorzystał, np. groźba doniesienia o popełnieniu przestępstwa przez zagrożonego celem zmuszenia go do złożenia oświadczenia woli określonej treści (por. B. Giesen [w:] Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz, Warszawa 2009, tezy 9 i 10 do art. 87). Również w orzecznictwie przyjęto takie rozróżnienie, stwierdzając, że przez bezprawność groźby należy rozumieć przede wszystkim zachowanie sprzeczne z prawem (ustawą lub zasadami współzycia społecznego), ale także zachowanie zgodne z prawem, które jednakże zmierza do wymuszenia oświadczenia woli. W wyroku z dnia 6 stycznia 1997 r., I CKN 375/97 (LEX nr 610210) Sąd Najwyższy podtrzymał dotychczasowe

stanowisko, że groźba, o której mowa w art. 87 k.c., musi być bezprawna, przez co należy rozumieć przede wszystkim zachowanie się sprzeczne z prawem (ustawą lub zasadami współżycia społecznego). Sąd Najwyższy uznał jednak, że także zachowanie formalnie zgodne z prawem stanowi groźbę bezprawną, gdy zmierza do uzyskania skutku niezgodnego z prawem. Podobnie w wyroku z dnia 19 marca 2002 r., I CKN 1134/99 (OSNC 2003 nr 3, poz. 36; Monitor Prawniczy 2006 nr 10, s. 556, z glosą P. Graneckiego) Sąd Najwyższy przyjął, że bezprawność groźby polega również na wykorzystaniu działania formalnie zgodnego z prawem do osiągnięcia celu, dla którego prawo to nie przysługuje. Z orzeczeń zapadłych w sprawach z zakresu prawa pracy należy w tym przedmiocie przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03 (OSNP 2004 nr 22, poz. 384), według którego możliwość uchylecia się przez pracownika od skutków prawnych oświadczenia woli w przypadku przekazania mu przez pracodawcę informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania umowy o pracę, zależy od tego, czy celem pracodawcy było wymuszenie w ten sposób na pracowniku wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W uzasadnieniu tego Sąd Najwyższy wywiódł w szczególności, że tylko wówczas, gdyby z ustaleń faktycznych sprawy wynikało, iż celem pozwanego pracodawcy miało być wymuszenie na pracowniku określonego oświadczenia woli, możliwe byłoby zastosowanie art. 87 k.c. To, że pracownik podejmował decyzję w warunkach presji nie oznacza jeszcze, iż presja ta była równoznaczna z celem pracodawcy polegającym na dążeniu do wymuszenia na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Innymi słowy, nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę a groźbą bezprawną. Z reguły informacja taka ma umożliwić pracownikowi przedstawienie swoich racji, czy stworzenie szansy na bardziej korzystny dla niego sposób rozwiązania z nim umowy o pracę, co nie oznacza, że jej celem jest wymuszenie na nim określonego oświadczenia woli. Nie oznacza to jednak, że w skrajnych przypadkach nie dochodzi do szantażowania pracownika i celowego działania wymuszającego na nim zgodę na rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron, zwłaszcza gdy podstawy dla jednostronnego rozwiązania z nim tego stosunku przez pracodawcę są wysoce wątpliwe. W takich

szczególnych okolicznościach zachowanie pracodawcy może zostać uznane za naruszające zasady współżycia społecznego i tym samym groźba skierowana przez niego wobec pracownika - za bezprawną. Zatem warunkiem koniecznym do uznania możliwości uchylecia się na podstawie art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. od skutków prawnych oświadczenia woli w przypadku przekazania przez pracodawcę pracownikowi informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania z nim stosunku pracy jest wyraźny zamiar i rzeczywisty cel pracodawcy skłonienia pracownika wbrew jego chęci (poprzez tę informację i określony sposób jej prezentacji) do wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, co z uwagi na wymuszający charakter zachowania się pracodawcy może być jednocześnie ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Konkludując ten wątek rozważań, należy zatem przyjąć, że groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 k.c. oznacza zagrożenie podjęcia działania niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (użycie bezprawnego środka) lub zagrożenie podjęcia działania zgodnego z prawem, ale zmierzającego do osiągnięcia celu niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (zmieranie do bezprawnego celu), przy czym uwzględniać należy wszystkie okoliczności sprawy (sposób zachowania stron i sytuację, w której się znajdują) a ich ocenę trzeba pozostawić sądowi orzekającemu.

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że pozwana dopuściła się wobec skarżącego „wymuszenia” jego zgody na przyjęcie zmiany warunków pracy, informując go, że odmowa może spowodować rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym (dyscyplinarnym). W ustalonym stanie faktycznym nie istniały bowiem jakiegokolwiek podstawy do zastosowania tego trybu rozwiązania stosunku pracy, ponieważ ewentualna odmowa przyjęcia zmienionych warunków pracy nie może zostać uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Skarżący mógł jednak zasadnie obawiać się, że zakomunikowany mu sposób rozwiązania stosunku pracy zostanie zastosowany, a to wiązałoby się z istotnym zagrożeniem jego interesów majątkowych. Doszło więc do zastosowania przez pozwaną bezprawnego środka

(rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia jest co prawda uprawnieniem pracodawcy przewidzianym w przepisach Kodeksu pracy, ale wyłącznie w przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych). Konsekwencją odmowy przyjęcia przez skarżącego zaproponowanych mu zmienionych warunków pracy mogłaby być natomiast zmiana tych warunków, ale w drodze wypowiedzenia zmieniającego lub nawet definitywne wypowiedzenie umowy o pracę, którego ewentualną przyczynę stanowiłaby niemożność planowanego rozdzielenia obowiązków dotychczas wykonywanych przez pracownika, który odszedł z pracy, co przecież mieści się w ramach autonomicznych uprawnień organizacyjnych pracodawcy. Przy założeniu, że skarżący korzystał z ochrony trwałości stosunku pracy przewidzianej w art. 39 k.p., podjęcie żadnego z tych działań nie było jednak możliwe. Dlatego ma rację skarżący, zarzucając, że przyjęcie przez niego zmienionych warunków pracy w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy może zostać uznane za działanie pod wpływem groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. Z tego względu ma również rację skarżący, podnosząc, że w sytuacji, gdy działał on pod wpływem groźby, nie można uznać, że skutecznie doszło do zawarcia przez strony porozumienia zmieniającego warunki pracy, zwłaszcza że podjęte przez skarżącego negocjacje mające na celu podwyższenie jego wynagrodzenia za pracę w związku ze zwiększeniem zakresu obowiązków spotkały się z negatywnym stanowiskiem pozwanej. Trafny jest zatem także kasacyjny zarzut naruszenia art. 60 k.c. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c., art. 72 § 1 k.c. i art. 300 k.p.

Nie jest jednakże uzasadniony zarzut naruszenia art. 11¹ k.p. w związku z art. 23 k.c., art. 448 k.c. i art. 300 k.p. Skarżący wiąże bowiem naruszenie tych przepisów wyłącznie z zastosowaniem przez pozwaną groźby rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, nie próbując nawet wykazać, jakie jego dobro osobiste zostało w ten sposób naruszone. Jak trafnie zauważa Sąd drugiej instancji, skarżący wyraża jedynie subiektywne odczucie, że doszło do naruszenia jakichś jego dóbr osobistych, ale tego w żaden sposób nie wykazuje. Tymczasem obowiązek udowodnienia, że dobro osobiste zostało zagrożone lub naruszone, wynika z regulacji art. 24 k.c. Należy także podkreślić, że dobra osobiste osoby zatrudnionej nie stanowią odrębnej kategorii prawnej, ale są

uznawane za dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego. Kodeks pracy w art. 11¹ nie definiuje w sposób szczególny dóbr osobistych pracownika ani też nie stanowi o ich odrębności, jednakże nakazuje ich ochronę. Definicje doktrynalne pojęcia „dobro osobiste” stworzone na użytek prawa cywilnego odnoszą się również do „dóbr osobistych osoby zatrudnionej” (por. szerzej H. Szewczyk, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Wolters Kluwer 2007). W myśl 11¹ k.p., pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 k.c., jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi cześć. W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że cześć człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A. Szpunar: Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979, s. 104). Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem autorów, w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki. I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J. A. Piszczek: Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej, Toruń 1981, s. 47-48). Innymi słowy, pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika

przez jego przełożonych (por. J. Jończyk: Sprawy ze stosunku pracy, Warszawa 1965, s. 135). Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej może być na przykład upublicznienie przez pracodawcę pisma dyskredytującego umiejętności zawodowe pracownika. Poczynione w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne nie pozwalają wszakże na uznanie, że pozwana dopuściła się naruszenia tak rozumianych dóbr osobistych skarżącego. Poza sygnalizowanym już poinformowaniem skarżącego o ewentualnych konsekwencjach nieprzyjęcia zmienionych warunków pracy, pozwana nie podjęła bowiem żadnych kroków, które mogły godzić w jego godność pracowniczą.

Kierując się jednak wcześniej przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.

a