

POSTANOWIENIE

Dnia 10 maja 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa K. B.
przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu "P. [...]" z siedzibą w W.
o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 maja 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]
z dnia 16 lutego 2021 r., sygn. akt III APa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego
strony pozwanej.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w [...] po ponownym rozpoznaniu sprawy, po wyroku Sądu Najwyższego z 8 lipca 2020 r. (II PK 216/18), oddalił apelacje powodów, w tym K. B. od wyroku Sądu Okręgowego w W. z 15 grudnia 2016 r., oddalającego powództwa o odprawę na podstawie art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Przedsiębiorstwa Państwowego „P. [...]” z 6 września 1999 r. z późn. zm. oraz zasądził od powodów na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa zwrot spełnionych świadczeń zasądzonych wyrokiem Sądu Apelacyjnego w [...] z 11 kwietnia 2018 r. W uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sąd Apelacyjny stwierdził, iż rozwiązanie łączących strony stosunków pracy nie nastąpiło na skutek restrukturyzacji lub reorganizacji przedsiębiorstwa, ale na skutek nieprzyjęcia przez

powodów warunków pracy przedstawionych w wypowiedzeniach zmieniających. Zasądzenie w przedmiotowej sprawie odpłaty byłoby także sprzeczne z jej celem, którym jest złagodzenie niezależnych od pracownika skutków utraty pracy i rekompensata za brak możliwości zarobkowania. Wszyscy powodowie po dokonaniu zmian organizacyjnych P. [...] mieli możliwość dalszego zarobkowania u pozwanego, bowiem nie rozwiązano z nimi stosunków pracy w związku z przeprowadzoną reorganizacją.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. W sprawie występuje istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do odpowiedzi na pytanie, czy pracownik, któremu wręczono wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy i który złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków w terminie, o którym mowa w art. 42 § 3 k.p., może bez zgody pracodawcy oświadczenie swoje odwołać do upływu okresu wypowiedzenia?

Pozwany wniósł o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Skarżący nie przedstawia we wniosku istotnego zagadnienia prawnego, gdyż sformułowana kwestia nie ma takiej rangi (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Odpowiedź nie wykracza poza zwykłą wykładnię prawa.

Zwykła wykładnia prawa nie stanowi podstawy przedsądu, gdyż znaczenie ma dopiero kwalifikowana potrzeba wykładni wynikająca z poważnych wątpliwości lub rozbieżności w orzecznictwie sądów (*a contrario* art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Nie występuje też problem oceny stosowania art. 42 § 3 k.p. w indywidualnej sprawie, bowiem jest to potencjalnie domena szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., do której skarżący nie odwołuje się i nie twierdzi, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżący nie podnosi, iż odwołanie przezeń oświadczenia miało ten skutek prawny, że nie doszło do rozwiązania stosunku pracy albo że rozwiązanie w takiej sytuacji umowy o pracę stanowiło

naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się wszak odpowiednio przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 42 § 1 k.p.). Skarżący nie przedstawia, iżby wystąpił o ustalenie trwania stosunku pracy wobec cofnięcia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia albo iżby wystąpił o odszkodowanie za naruszenie przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i pracy (art. 42 w zw. z art. 45 k.p.).

Na etapie przedsądu nie ocenia się zarzutów podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), a tylko sam wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Pierwsza podstawa przedsądu ma charakter uniwersalny, gdyż nie zajmuje się oceną zastosowania prawa w konkretnej sprawie (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Istotne zagadnienie prawne powinno mieć zakotwiczenie w problemie prawnym rzeczywiście istniejącym, wykraczającym ponad potrzebę samej wykładni, nawet kwalifikowanej określonego przepisu prawa (ustawodawca wyraźnie rozróżnia pierwszą i drugą podstawę przedsądu - art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). Przepis art. 42 k.p. nie jest nowy w systemie prawa pracy.

Skarżący pomija we wniosku to co jest istotą prawa pracy, czyli to, że to ustawodawca uregulował w sposób kompleksowy (zamknięty) rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 k.p.). W przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony decydują więc zasadniczo oświadczenia woli stron, przy zachowaniu formy i treści, a w sprawach nieuregulowanych stosuje się prawo cywilne, w szczególności dotyczące składania oświadczeń woli (art. 300 k.p.). Sposób rozwiązania umowy za wypowiedzeniem jest zatem ściśle uregulowany w kodeksie pracy. Postępowanie niezgodne z zastrzeżonym reżimem uzasadnia odpowiedzialność za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (aspekt formalny) albo za brak zasadnej przyczyny wypowiedzenia (przesłanka materialna). Spory na tym tle w założeniu prawodawcy mają być też likwidowane w krótkim terminie (por. art. 264, 265 k.p.). Do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 42 § 1 k.p.).

Powyższe przywołano dla podkreślenia, że ustawodawca wymaga od obu stron określonego zachowania i decyzji w granicach ustawowego uregulowania

wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Pracownik w tym trybie nie może doprowadzić do zmiany warunków zatrudnienia. Wypowiedzenie zmieniające przysługuje tylko pracodawcy. Pracownik może zakwestionować wypowiedzenie zmieniające przed sądem pracy nawet gdy nie składa oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Regulacja z art. 42 § 3 k.p. obowiązuje bezpośrednio, co oznacza, że pracownik, może też odmówić propozycji, jednak wówczas umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Taki jest skutek prawny (*ex lege*) oświadczenia pracownika.

Decydujące znaczenie ma zatem oświadczenie pracownika. Stanowi to odpowiedź na pytanie wniosku, czyli regulacja z art. 42 § 3 k.p. nie przewiduje, że pracownik może bez zgody pracodawcy odwołać swoje oświadczenie do upływu okresu wypowiedzenia. Taka sytuacja nie jest uregulowana w art. 42 k.p. Oznacza to, że odwołanie przez pracownika wcześniejszej odmowy przyjęcia proponowanych warunków wykracza poza przedmiot uregulowania tego przepisu.

Nie zamyka to wykładni prawa, bowiem pracownicze zatrudnienie oparte jest na woli stron (art. 11 k.p., art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) i dużą rolę odgrywa zgodna wola stron, czyli porozumienie, które pozwala w tym trybie zmieniać lub wyłączać skutki prawne określone w ustawie. Wówczas sytuacja prawna zależy jednak od zgodnych oświadczeń stron, a nie od jednostronnego oświadczenia woli pracownika o cofnięciu wcześniejszego oświadczenia o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, gdyż jak wskazano ustawa nie przewiduje takiego cofnięcia w art. 42 k.p., przyjmując skutek rozwiązania umowy z upływem okresu wypowiedzenia. Zmiana tego skutku zależy od woli pracodawcy i woli pracownika. Źródłem prawa w aspekcie trwania zatrudnienia lub jego przywrócenia może być więc porozumienie stron, a jego częścią może być oświadczenie pracodawcy przykładowo o cofnięciu oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym za zgodą pracownika i powrót do warunków sprzed wypowiedzenia, czyli w ramach ugody lub porozumienia stron.

Wykracza to jednak ponad potrzebę argumentacji albowiem wystarczy stwierdzić, iż samo oświadczenie pracownika o cofnięciu odmowy nie prowadzi do uchylenia określonego w ustawie skutku rozwiązania umowy o pracę (art. 42 § 3 k.p.). Z tej przyczyny, że skutek prawny (określony w ustawie) w ramach trybu z

art. 42 k.p. mają tylko oświadczenia pracodawcy i pracownika opisane w tym przepisie. Ustawa wystarczająco jasno to reguluje. Tak samo jak skuteczne jest wypowiedzenie, tak samo skutek prawny wywołuje oświadczenie pracownika o odmowie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej (art. 42 k.p. w związku z art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Z drugiej strony pracownik może się zgodzić na cofnięcie wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę. Nie jest też wykluczona zgoda pracodawcy na cofnięcie przez pracownika oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy.

Czym innym może być sytuacja wad oświadczenia woli (art. 82 i nast. k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c., zważając na wynik sprawy, wcześniejsze nieobciążenie powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, niepowodzenie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

a.s.