

POSTANOWIENIE

Dnia 28 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa G.S.

przeciwko B. Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 28 listopada 2023 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Zamościu

z dnia 30 czerwca 2022 r., sygn. akt IV Pa 10/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od B. Spółki Akcyjnej w W. na rzecz G.S. kwotę 2 265 (dwa tysiące dwieście sześćdziesiąt pięć) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego z ustawowymi odsetkami z art. 98 § 1¹ k.p.c.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 31 stycznia 2022 r. Sąd Rejonowy w Zamościu, w sprawie z powództwa G.S. przeciwko B. Spółce Akcyjnej w W. o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, przywrócił powoda do pracy w B. Spółce Akcyjnej w W. na poprzednie warunki pracy i płacy oraz rozstrzygnął o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy w Zamościu, wyrokiem z dnia 30 czerwca 2022 r., oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

W sprawie ustalono, że z dniem 1 stycznia 1999 r. powód, na podstawie art. 23¹ k.p., stał się pracownikiem B. Spółka Akcyjna w wyniku połączenia jego dotychczasowego pracodawcy z tym podmiotem. Miejscem świadczenia pracy powoda był I Oddział w J. .

W dniu [...] r. pomiędzy B. Spółką Akcyjną w W. a Związkiem Zawodowym [...] w W., Związkiem Zawodowym [...] w W., [...] Związkiem Zawodowym [...] Organizacją Zakładową [...], Organizacją Międzyzakładową [...], Organizacją Międzyzakładową [...] oraz Związkiem Zawodowym [...] z siedzibą w L. zostało zawarte Porozumienie w sprawie zwolnienia grupowego. Według punktu V.7 a i b tego Porozumienia, jeżeli w ramach procesu doboru pracowników do zwolnienia wytypowany zostanie pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, tj. taki, z którym B. nie może rozwiązać umowy o pracę w trybie wypowiedzenia na podstawie art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.; dalej także jako ustawa o zwolnieniach grupowych) lub pracownik, z którym z innych powodów nie może zostać jednostronnie rozwiązana umowa o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, wówczas B. przedstawi takiemu pracownikowi propozycję rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron. Jeżeli jednak pracownik nie przyjmie oferty B., B. rozwiąże umowę o pracę z kolejną osobą wytypowaną do zwolnienia w ramach danej grupy zawodowej lub zawrze z takim pracownikiem porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, a w przypadku odmowy zawarcia takiego porozumienia - wręczy pracownikowi wypowiedzenie zmieniające, przy czym nowe warunki będą zapewniały utrzymanie przynajmniej do końca okresu przysługującego pracownikowi szczególnej ochrony zatrudnienia warunków płacy na poziomie nie gorszym, niż dotychczas. Zgodnie z pkt VI.8 Porozumienia, jeżeli B. zaproponuje pracownikowi zmianę miejsca pracy, przy czym nowe miejsce pracy jest oddalone od miejsca zamieszkania pracownika o co najmniej 100 km więcej niż dotychczasowe miejsce pracy, według stanu na

dzień przedstawienia pracownikowi propozycji nowych warunków zatrudnienia oraz pracownik przyjmuje nowe warunki zatrudnienia B. przyzna pracownikowi jednorazowe świadczenie w wysokości 10.000 zł brutto, które zostanie wypłacone wraz z wynagrodzeniem za miesiąc, w którym pracownikom rozpocznie pracę w nowym miejscu.

Powód G.S. został upoważniony przez Związek Zawodowy [...] do reprezentowania go wobec pracodawcy w okresie od 1 grudnia 2017 r. do 30 listopada 2021 r. i we wskazanym okresie był objęty szczególną ochroną związkową przed rozwiązaniem umowy o pracę.

W marcu 2020 r. pozwany B. podjął decyzję o rozpoczęciu zwolnień grupowych, którymi objęto pracowników [...] (w tym powoda), co skutkowało likwidacją tej jednostki organizacyjnej. Ostatecznie [...] zostało zlikwidowane z dniem 2 listopada 2020 r. i zwolnionych zostało łącznie 540 osób. Pismem z dnia 17 sierpnia 2020 r. pozwany B. poinformował powoda o objęciu go procesem zwolnień grupowych oraz że intencją B. jest rozwiązanie z powodem umowy o pracę lub zmiana warunków płacy i pracy w drodze porozumienia stron. Do pisma załączono propozycję porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz porozumienie zmieniające umowę o pracę ze wskazaniem W. jako miejsca świadczenia pracy. Przedstawiono także informację o możliwości aplikowania na nowe stanowiska pracy, wskazując, że dla osób objętych procesem zwolnień grupowych przygotowano odrębną szybką ścieżkę rekrutacji.

Powód zwracał się do pozwanego B. o możliwość pozostania na innym stanowisku, ale w Oddziale w J., na co pozwany nie wraził zgody. Przed czerwcem 2020 r. powód nie składał aplikacji do nowych zespołów, ponieważ, w jego ocenie, nie było takiej możliwości.

Pismem z dnia 21 sierpnia 2020 r. pozwany, na podstawie art. 42 k.p. w związku z art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych z dnia [...] r. wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia likwidację jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik, tj. [...]. Pracodawca zaproponował następujące warunki zatrudnienia: miejsce świadczenia pracy – W. , system czasu pracy - praca

w podstawowym systemie czasu pracy, tj. dobowy wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin na dobę i 40 godzin w przeciętnie pięciodobowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym 3 miesiące. Pismem z dnia 5 października 2020 r. powód poinformował pracodawcę, że odmawia przyjęcia zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 21 sierpnia 2020 r. warunków pracy. Umowa o pracę rozwiązała się z dniem 30 listopada 2020 r. Odległość miejsca zamieszkania powoda od W. wynosi 230 km w jedną stronę.

Sąd Okręgowy stwierdził, że złożona powodowi propozycja nie była poprzedzona badaniem możliwości zmiany warunków pracy powoda, takiej która byłaby możliwa do przyjęcia. W toku długiego procesu reorganizacji pracodawca powinien w stosunku do pracowników takich jak powód, czyli podlegających szczególnej ochronie, podjąć kroki zmierzające do zachowania ich w zatrudnieniu. Nie byłoby to przejawem dyskryminacji wobec innych pracowników, gdyż powód korzysta ze szczególnego przymiotu, jego stosunek pracy jest chroniony w sposób szczególny przez prawo. Brak takich działań ze strony pozwanego, w ocenie Sądu Okręgowego, nie może zasługiwać na aprobatę, a przedstawienie powodowi propozycji zmiany miejsca pracy na znacznie odległe od jego miejsca zamieszkania, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia, narusza postanowienia Porozumienia w sprawie zwolnienia grupowego, gdyż nie zachowuje warunków płacy powoda na poziomie nie gorszym niż dotychczasowy. Pozwana z góry przyjęła, że może zaproponować mu miejsce pracy tylko w W., pomimo że był on tzw. pracownikiem „uniwersalnym” i mógł wykonywać pracę w [...] zarówno w L., jak i w R. . Pozwany B. wypowiedział powodowi warunki pracy dopiero wówczas, gdy zakończył nabór pracowników do wzmiankowanych Zespołów, a powinien w pierwszej kolejności zaproponować pracę w nich powodowi. Tego wymagałaby także zasada lojalności pracodawcy względem pracownika szczególnie chronionego. Złożone powodowi wypowiedzenie zmieniające w sposób istotny pogarszało jego sytuację materialną, gdyż zmierzało do obniżenia jego dochodów przez konieczność ponoszenia przez niego kosztów dojazdów do pracy w kwocie około 1.500 zł miesięcznie, co spowodowałoby de facto obniżenie jego wynagrodzenia o ok. 30% (lub też jeszcze wyższych kosztów noclegów w W.). Poza tym Sąd skonstatował, że odległość pomiędzy W. a J. wynosi 241 km. Z racji

tej odległości codzienne dojazdy były w zasadzie niemożliwe (przebywałby w domu, nie licząc snu, około 2 godzin na dobę), powód musiałby wynająć mieszkanie w W. i ponieść koszty jego utrzymania. Jednorazowe świadczenie w wysokości 10.000 zł nie zrekompensowałoby poniesionych wydatków.

Zdaniem Sądu Okręgowego, niezasadny jest także zarzut naruszenia art. 8 k.p., gdyż pozwany w żaden sposób nie udowodnił, aby działanie powoda w jakikolwiek sposób naruszało społeczno - gospodarcze przeznaczenie tego prawa. To pozwany dopuścił się naruszenia zasad współżycia społecznego przez naruszenie dobrych obyczajów, przyzwoitości i lojalności wobec powoda, jako wieloletniego dobrego pracownika, dodatkowo cierpiącego na liczne schorzenia. Zachowanie pozwanego *de facto* uniemożliwiło powodowi dalsze prowadzenie działalności związkowej.

Sąd Okręgowy dalej wywiódł, że niezasadny jest zatem także kolejny zarzut naruszenia art. 45 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 8 k.p. i w związku z art. 477¹ k.p.c. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, podkreślił, że likwidacja stanowiska pracy samodzielnie nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy, a w szczególności nie prowadzi do oceny, że takie żądanie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz że sąd nie może brać wyłączne pod uwagę interesu pracodawcy, lecz powinien rozważyć także skutki jakie odmowa przywrócenia do pracy wywoła w sferze interesów pracownika. Sąd podkreślił, że w dobie powszechnej komputeryzacji istnieje możliwość utworzenia dla powoda stanowiska pracy zdalnej w istniejącym oddziale pozwanego w J. .

Za bezzasadny uznał Sąd Okręgowy zarzut naruszenia art. 65 § 1 k.c. w związku z pkt V ust. 7b w związku z pkt VI ust. 8 Porozumienia, wskazując, że warunki zaproponowane przez pozwanego ewidentnie pogorszały sytuację powoda przede wszystkim w zakresie jego sytuacji materialnej.

Tak samo ocenił Sąd Okręgowy zarzut naruszenia art. 47 k.p.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pozwany B. zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj.:

1) art. 65 § 1 k.c. w związku z pkt V ust. 7 b) w związku z pkt VI ust. 8 Porozumienia w sprawie zwolnienia grupowego z dnia [...] r., przez niewłaściwą

wykładnię polegającą na uznaniu, że ocena „warunków płacy” wymaga uwzględnienia okoliczności niezwiązanych z wypłacanym przez pracodawcę wynagrodzeniem, takich jak koszty dojazdu do miejsca pracy, a w konsekwencji uznanie, że propozycja zmiany warunków pracy zawarta w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 21 sierpnia 2020 r. stanowi naruszenie zobowiązania pozwanego do zaoferowania warunków płacy, które będą zapewniały utrzymanie przynajmniej do końca przysługującej powodowi ochrony związkowej warunków płacy na poziomie nie gorszym niż dotychczasowy, bowiem wiąże się z ponoszeniem przez powoda dodatkowych kosztów (przede wszystkim kosztów dojazdu do pracy, podczas gdy prawidłowa wykładnia powyższych przepisów powinna doprowadzić Sąd Okręgowy do wniosku, że warunki płacy nie zostały pogorszone, ponieważ w związku ze złożonym pracownikowi wypowiedzeniem warunków pracy wysokość wynagrodzenia wypłacanego nie doszło do zmian w wynagrodzeniu, a okoliczności zewnętrzne, takie jak odległość z miejsca pracy do miejsca zamieszkania i związane z tym koszty, tudzież koszty życia w nowym miejscu pracy, nie są elementem płacy i jako takie nie mogą stanowić podstawy rozstrzygnięcia;

2) art. 45 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na:

a) wadliwym uznaniu, że pozwany powinien był utworzyć dla powoda miejsce pracy zdalnej,

b) nieuwzględnieniu kwestii braku obiektywnej możliwości powrotu powoda na poprzednio zajmowane stanowisko w jednostce organizacyjnej powoda w miejscowości J. z uwagi na likwidację tej jednostki i jednoczesną odmowę powoda wykonywania pracy w W., która była jedyną lokalizacją, w której pracodawca zdolny był zapewnić powodowi zatrudnienie, podczas gdy prawidłowe zastosowanie tych przepisów powinno doprowadzić do uznania, że przywrócenie do pracy ma jedynie charakter formalny, a nie rzeczywisty i jako takie jest również sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, w związku z czym powinno być oddalone lub ewentualnie, na podstawie art. 45 § 2 k.p., zmienione na odszkodowanie, zaś uzasadnienie zasadności przywrócenia do pracy możliwością utworzenia stanowiska pracy zdalnej stanowi wykraczającą poza kognicję sądu

pracy ingerencję w swobodę kształtowania polityki kadrowej przez pracodawcę oraz nie znajduje oparcia w przepisach obowiązującego prawa;

3) art. 8 k.p. w związku z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854), przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu w stanie faktycznym niniejszej sprawy, że:

a) odmowa przyjęcia przez powoda zaproponowanych warunków pracy stanowiła wyraz respektowania swoich praw jako osoby podlegająca szczególnej ochronie związkowej,

b) pozwana przez złożone wypowiedzenie zmieniające, dopuściła się naruszenia zasad współżycia społecznego przez naruszenie dobrych obyczajów, przyzwoitości i lojalności wobec powoda, jako wieloletniego dobrego pracownika, dodatkowo cierpiącego na liczne schorzenia, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu w kontekście niniejszej sprawy powinna prowadzić do wniosku, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i żądanie przywrócenia do pracy, której stosunek został rozwiązany faktyczną decyzją powoda, stanowi wykorzystanie przez powoda przysługującej mu ochrony związkowej (polegającej na umożliwieniu swobodnego i niezależnego działania w interesie pracowników oraz realizowania zadań związkowych) w celu zaspokojenia swojego indywidualnego interesu, a nie sprawowania funkcji związkowej, i jako takie nie powinno korzystać z ochrony, pozwana zaś - traktując powoda analogicznie jak pozostały personel, aczkolwiek z uwzględnieniem jego szczególnego statusu - postępowała w zakresie dopuszczalnym przez prawo, i w sposób uzgodniony z organizacjami;

4) art. 47 zdanie drugie k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na:

a) uznaniu, że powodowi powinno przysługiwać wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, podczas gdy w stanie faktycznym nie doszło do spełnienia ku temu przesłanek, bowiem Pozwana nie rozwiązała z Powodem umowy o pracę, a jedynie wręczyła wypowiedzenie zmieniające,

b) niezaliczeniu na poczet orzeczonej na rzecz powoda kwoty odszkodowania wysokości wypłaconej mu odprawy, co doprowadziło do utrzymania w obrocie prawnym nieprawidłowego wyroku zasądzającego na rzecz powoda

zawyżoną kwotę odszkodowania stanowiącego iloczyn okresu pozostawania powoda bez pracy i jego miesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, podczas gdy w niniejszej sprawie, w razie uwzględnienia roszczenia Powoda, ewentualnie możliwa do wypłaty byłaby kwota 15.042,51 zł, stanowiąca iloczyn wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy oraz trzech miesięcy odpowiadających długości okresu jego wypowiedzenia na podstawie art. 47 zdanie pierwsze k.p., która powinna zostać zaliczona na poczet zwrotu wypłaconej powodowi odprawy, którą otrzymał w związku z zakończeniem jego stosunku pracy;

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na jej oczywistą zasadność przejawiającą się przede wszystkim w:

(-) dokonaniu przez Sąd drugiej instancji oceny warunków płacy powoda przez pryzmat okoliczności zewnętrznych, niezwiązanych z wykonywaną przez niego pracą, a mianowicie kosztów dojazdu do pracy;

(-) utrzymaniu przez Sąd drugiej instancji wyroku przywracającego powoda do pracy w sytuacji braku faktycznej możliwości dokonania takiego przywrócenia z uwagi na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska pracy oraz oparciu rozstrzygnięcia na domniemanej możliwości utworzenia dla powoda stanowiska pracy zdalnej, bez uwzględniania kwestii faktycznego wpływu na strukturę i organizację pozwanej,

(-) nieuwzględnieniu trybu, w jakim doszło do rozwiązania stosunku pracy, a także kwestii wypłaconej powodowi odprawy przy dokonywaniu przez Sąd Okręgowy oceny wysokości zasądzanego odszkodowania.

Skarżący stwierdził także, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, tj.:

1. „Czy przy dokonywaniu oceny warunków płacy należy brać pod uwagę okoliczności niezwiązane z wysokością wypłacanego przez pracodawcę wynagrodzenia takie jak dojazd do miejsca pracy oraz koszty życia w miejscowości, w której ma być wykonywana praca?

2. Czy odmowa przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego przez osobę objętą szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, w następstwie której doszło do rozwiązania stosunku pracy, pociąga za sobą skutki określone w

art. 45 § 3 k.p., jeżeli przywrócenie do pracy wymagałoby utworzenia dla pracownika nowego i nieprzewidzianego w dotychczasowej strukturze organizacyjnej pracodawcy stanowiska pracy?

3. Czy art. 47 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie także w przypadku, gdy do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek odmowy przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy?"

Powód, w odpowiedzi na skargę, wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, w którym je zasądzono, do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanych sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Oczywiście jest przy tym tylko to, co można dostrzec bez potrzeby głębszej analizy czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zarzucane uchybienia muszą zatem mieć kwalifikowany charakter i być dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika (postanowienia Sądu

Najwyższego z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 1780/00, OSNC 2001 nr 3, poz. 52; z dnia z 22 marca 2001 r., V CZ 131/00, OSNC 2001 nr 10, poz. 156).

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej z uwagi na jej oczywistą zasadność nie wskazano przepisu (przepisów), który miałby naruszyć Sąd drugiej instancji, związanych z postawionymi zarzutami. Jak się wydaje, nawiązują one kolejno do przedstawionych podstaw kasacyjnych, na tle których jednocześnie sformułowano istotne zagadnienia prawne, co zdają się potwierdzać dalsze wywody, z których wynika, że kasacyjna jest oczywiście zasadna z uwagi na przedstawione wątpliwości ujęte w formie istotnych zagadnień prawnych. Tak ujęte w skardze kasacyjnej przesłanki przedsądu wzajemnie się wykluczają. W orzecznictwie przyjęty jest pogląd, że nie można twierdzić, iż skarga jest oczywiście uzasadniona (co ma miejsce wówczas, gdy stwierdzone naruszenia prawa są widoczne na pierwszy rzut oka, bez pogłębionej analizy prawnej) i że jednocześnie w sprawie występują poważne zagadnienia prawne, które wymagają zaangażowania Sądu Najwyższego w dokonanie pogłębionej interpretacji niejasnych przepisów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, LEX nr 1675171). To, co ma świadczyć o oczywistej zasadności skargi, nie może być jednocześnie ujmowane jako podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., gdyż jeżeli występuje istotne zagadnienie prawne albo poważny problem świadczący o potrzebie wykładni przepisu, to nie można jednocześnie twierdzić, że z tych samych przyczyn skarga jest oczywiście uzasadniona, jako że twierdzenie o oczywistej zasadności skargi pozostaje wówczas w kolizji z problemami prawnymi warunkującymi pierwszą i drugą podstawę przedsądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r., I UK 118/12, LEX nr 1675225). Zatem nie do pogodzenia z oczywistą zasadnością skargi jest formułowanie w niej zagadnień prawnych, wymagających rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy, a także wskazywanie na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2011 r., II UK 24/11, LEX nr 1365662).

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 problem, 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 on pozostawać w związku ze sprawą (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467; z dnia 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z dnia 24 lutego 2005 r., III PK 6/05, LEX nr 513003). Zagadnienie prawne jest istotne, jeżeli jego rozstrzygnięcie ma znaczenie nie tylko dla ukierunkowania praktyki sądowej, ale też rozstrzygnięcia sprawy, w której zagadnienie powstało (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 12/20, LEX nr 3095788; z dnia 22 października 2020 r., II UK 385/19, LEX nr 3096724; dnia 18 września 2012 r., II CSK 180/12, LEX nr 1230170; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 28 sierpnia 2020 r., II CSK 212/20, LEX nr 3057904). Inaczej rzecz ujmując, rozstrzygnięcie istotnego zagadnienia prawnego musi mieć wpływ na wynik sprawy, rzutować na jej rozstrzygnięcie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 sierpnia 2020 r., V CSK 618/19, LEX nr 3051789). Zatem istotnym zagadnieniem prawnym jest problem, którego rozwiązanie jest konieczne do wydania w orzeczenia w postępowaniu kasacyjnym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2019 r., II CSK 60/19, LEX nr 2745538).

Pytanie nr 1 nawiązuje do zarzutu naruszenia art. 65 § 1 k.c. w związku z pkt V ust. 7 b) w związku z pkt VI ust. 8 Porozumienia w sprawie zwolnienia grupowego z dnia [...] r., gwarantującego, że nowe warunki przedstawione pracownikowi, „z którym z innych powodów nie może zostać jednostronnie rozwiązana umowa o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę”, będą zapewniały utrzymanie przynajmniej do końca okresu szczególnej ochrony zatrudnienia warunków płacy na poziomie nie gorszym niż dotychczas. Nie jest

więc pytaniem o definicję „warunków płacy” w rozumieniu art. 42 § 1 k.p., której skarżący poświęcił wywody dotyczące tego zagadnienia, ponieważ dotyczy wykładni postanowienia porozumienia zbiorowego, traktującego o zapewnieniu warunków płacy na poziomie nie gorszym niż dotychczas, a w konsekwencji nie ma charakteru abstrakcyjnego. Nie pozostaje ono także w związku ze sprawą, ponieważ wykładnia użytego w art. 42 § 1 k.p. pojęcia „warunki płacy” nie rozstrzygnie o wyniku sprawy.

Przede wszystkim jednak roztrząsanie, czy złożona w wypowiedzeniu zmieniającym propozycja pogorszyła warunki płacy powoda, jest bezprzedmiotowa, gdyż oczywiste jest, że była ona z obiektywnych powodów nie do przyjęcia, przede wszystkim ze względów finansowych, ale także osobistych związanych z koniecznością przeniesienia swojego centrum życiowego z J. do W. . Istotne było zatem zaproponowanie powodowi warunków pracy z obiektywnych przyczyn oczywiście nieakceptowalnych, co prowadzi do wniosku, że złożenie wypowiedzenia zmieniającego było swoistą „maskaradą”, która pod pozorem legalnego zachowania miała doprowadzić do skutku, jaki w przypadku powoda nie mógł powstać w następstwie wypowiedzenia definitywnego, któremu sprzeciwiały się przepisy prawa.

Co do pytania nr 2 i 3, to należy wstępnie podkreślić, że nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jak analogicznie nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 3 marca 2020 r., II PK 36/19, LEX nr 3034647; z dnia 12 maja 2020 r., I UK 128/19, LEX nr 3026475; z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 10 kwietnia 2018 r., I CSK 733/17, LEX nr 2495968; z dnia 10 kwietnia 2018 r., II PK 143/17, LEX nr 2525398; z dnia 19 kwietnia 2018 r., I CSK 709/17, LEX nr 2486162; z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5).

Po pierwsze, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2022 r., III PSKP 53/21 (LEX nr 3352118) wskazano, że na podstawie art. 45 § 3 k.p. ustawodawca wyeliminował możliwość oceny celowości czy możliwości przywrócenia do pracy pracownika szczególnie chronionego.

Po drugie, należy zwrócić uwagę, że zakres ochrony przed wypowiedzeniem pracowników w wieku przedemerytalnym, o których mowa w art. 39 k.p. (przewidzianej również w komentowanym przepisie), na tle regulacji art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, dopuszczającego dokonanie takim pracownikom wypowiedzeń zmieniających, był już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego, który zanegował dopuszczalność wyłączenia stosowania art. 47 zdanie drugie k.p. w stosunku do pracowników w wieku przedemerytalnym, którym złożono wypowiedzenie zmieniające. W wyroku z dnia 24 stycznia 2017 r., I PK 126/16 (LEX nr 2209121), Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 45 § 3 k.p. ma zawsze zastosowanie do wymienionych w nim pracowników, a więc także wtedy, gdy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy dotyczy dopuszczalnej prawem jednostronnej czynności pracodawcy (której nie obejmuje szczególna ochrona stosunku pracy), w tym możliwego z punktu widzenia art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wypowiedzenia zmieniającego. W takim przypadku szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca pracownikowi na podstawie art. 39 k.p. ma znaczenie w kontekście roszczeń, które przysługują pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Identyczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09 (OSNP 2011 nr 3-4, poz. 37) oraz w wyrokach z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13 (OSNP 2015 nr 3, poz. 33); z dnia 4 listopada 2015 r., II PK 283/14 (LEX nr 1932142); z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 180/14 (LEX nr 1764807) - na tle rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika.

Także w przywołanym przez Sąd Okręgowy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 stycznia 2010 r., I PK 141/09 (LEX nr 1324252) przedstawiono pogląd, że likwidacja stanowiska pracy samodzielnie (a innych okoliczności pozwana nie wskazuje) nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy, a w szczególności nie prowadzi do oceny, że takie żądanie jest sprzeczne ze

społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, LEX nr 81394; postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 2007 r., II PK 37/07, LEX nr 898852 oraz z dnia 19 marca 2012 r., II PK 295/11, LEX nr 1214579).

Należy też podkreślić, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, rozstrzygnięcie istotnego zagadnienia prawnego nie może się sprowadzać do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 grudnia 2004 r., I UK 187/04, LEX nr 2721740; z dnia 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909; z dnia 25 stycznia 2012 r., II UK 232/11, LEX nr 1215437; z dnia 14 marca 2012 r., I PK 185/11, LEX nr 1214540).

W kontekście przywołanych przez skarżącego argumentów w zakresie pytania nr 3 zasadnicze znaczenie ma to, że art. 47 k.p. wiąże prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z przywróceniem do pracy, a nie z trybem rozwiązania stosunku pracy (za wypowiedzeniem definitywnym czy na skutek nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym). Zdanie drugie mieści się w hipotezie tej normy prawnej i dalej dotyczy przywrócenia do pracy (orzeczeniem sądu), natomiast modyfikuje jego dyspozycję (sankcję) dotyczącą wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Bezzasadnie również skarżący skupia się na tym, że w zdaniu drugim zawarta jest stwierdzenie: „Jeżeli umowa o pracę została rozwiązana”, i wywodzi z niego nieuprawniony wniosek, że chodzi o sytuację, gdy to pracodawca podjął czynność polegającą na rozwiązaniu umowy o pracę. Podmiotem w tym zadaniu jest umowa, a nie pracodawca, co oznacza, że dotyczy on każdej sytuacji, w której umowa o pracę „rozwiązała się”, a do tego dochodzi również na skutek nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 2 w związku § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2018 r., poz. 1800 ze zm.).

[az]

[ał]