

POSTANOWIENIE

Dnia 23 kwietnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa B. B.
przeciwko G. Spółce z o.o. z siedzibą w R.
o odszkodowanie i odprawę,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 23
kwietnia 2025 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w
Rzeszowie
z dnia 9 lipca 2024 r., sygn. akt IV Pa 36/24,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda 360 (trzysta sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym wraz z odsetkami z art. 98 § 1¹ k.p.c.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Rzeszowie, wyrokiem z dnia 9 lipca 2024 r., oddalił apelację G. Sp. z o.o. z siedzibą w R. od wyroku Sądu Rejonowego w Rzeszowie z dnia 16 stycznia 2024 r., przyznającego powódce odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 września 2023 r. do dnia zapłaty.

W sprawie ustalono, że powódka zatrudniona była u strony pozwanej od 2 lutego 2006 r., a od 1 kwietnia 2021 r. pracowała na stanowisku Dyrektora HR i Administracji z wynagrodzeniem 7.800 zł brutto.

W następstwie stworzenia nowego działu w maju 2023 r. - zakładu obsługi inwestycji (zajmującego się przetargami i ofertami) i rozdysponowaniu w związku z tym obowiązków w zakresie ofertowania i przetargów pracownikom tego działu, jak również po przejęciu części spraw związanych z remontami przez jednego z pracowników, Prezes Zarządu stwierdził, że nie potrzebuje dwóch osób w biurze zarządu. Powódka i druga pracownica miały zdecydować, która z nich będzie wykonywać czynności administracyjne, albowiem razem wykonywały te obowiązki. Ostatecznie wybór osoby pozostawiony został Prezesowi Zarządu. Ten w maju 2023 r. wskazał, że w biurze pozostanie druga pracownica, a powódka została przeniesiona do innego pokoju, gdzie zajmowała się kadrami.

W dniu 28 lipca 2023 r. pracodawca chciał zawrzeć z powódką porozumienie zmieniające, dotyczące rodzaju umówionej pracy, wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia. Ponieważ powódka nie wyraziła zgody, strona pozwana wypowiedziała jej warunki pracy i płacy wynikające z umowy pracę na czas nieokreślony - na podstawie art. 42 k.p., w zakresie rodzaju pracy, czasu pracy i wynagrodzenia z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 października 2023 r. Od 1 listopada 2023 r. pracodawca zaoferował powódce warunki zatrudnienia, które obejmowały stanowisko Dyrektora HR w wymiarze 1/2 etatu i wynagrodzenie 3.900 zł. Jako przyczynę uzasadniającą wskazano zmniejszenie zapotrzebowania na pracę w administracji i brak dalszego zapotrzebowania na pracę powódki w administracji.

Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna podana w wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy była mało konkretna. Powódka na piśmie nie otrzymała wyjaśnienia, dlaczego według pracodawcy zmniejszyło się zapotrzebowanie na pracę w administracji, skoro obowiązki w tym zakresie były takie same i nie zostały przekazane firmie zewnętrznej. Pozwana powinna była również przedstawić kryteria, które zdecydowały o wyborze powódki do zmiany warunków pracy i płacy, biorąc pod uwagę fakt, że powódka i druga pracownica wykonywały podobne obowiązki z zakresu administracji. Pracodawca miał zatem obowiązek wskazania w

wypowiedzeniu zmieniającym kryteriów doboru powódki do tego wypowiedzenia, skoro dokonał wyboru pracownika spośród dwóch pracowników.

Sąd wskazał, że złożone wypowiedzenie zmieniające w rzeczywistości zmierzało do zwolnienia powódki, a zaproponowane warunki pracy i płacy skutkowały odmową ich przyjęcia, gdyż istotnie odbiegały od dotychczasowych warunków pracy. Tym samym okoliczności ich odrzucenia, z uwagi na sytuację osobistą powódki, było obiektywnie uzasadnione. W tej sytuacji Sąd Okręgowy, uznał, że istnieją podstawy do zastosowania art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 61, dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych) i oddalił apelację.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w zakresie pkt I oraz pkt II, w części dotyczącej rozstrzygnięcia o odprawie pieniężnej. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na przesłankę oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, w zakresie naruszenia art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powódki wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty na podstawie art. 98 § 1¹ k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., gdy w sprawie doszło do kwalifikowanego oczywistego naruszenia prawa, widocznego od razu, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej,

bez potrzeby głębszej analizy. Konieczne jest zatem wykazanie, że sąd drugiej instancji w sposób oczywisty naruszył przepis jasny i jednoznaczny, którego wykładnia i stosowanie nie budzi żadnych wątpliwości. Innymi słowy, przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Skarżący nie zdołał wykazać występowania w sprawie wskazanej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym 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. 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 odniesieniu zaś do odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków zatrudnienia jako okoliczności uzasadniającej nabycie przez niego uprawnień do odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych, przykładowo można zacytować wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12 (LEX nr 1409529), zgodnie z którym

rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika (art. 10 ust. 1 ustawy z zwolnieniami grupowych). W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy. *Ad casum* Sąd Okręgowy dokonał porównania dotychczasowych warunków zatrudnienia powódki z nowymi warunkami, a w wyniku przeprowadzonej oceny wskazał, że nowe warunki zatrudnienia stanowiły takie pogorszenie jej sytuacji pracowniczej, które uniemożliwiło ich zaakceptowanie.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że skarżący nie wykazał potrzeby poddania skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu. Dlatego też z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach orzeczono w myśl art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

AGM

[r.g.]