

POSTANOWIENIE

Dnia 18 listopada 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa B. M. S.

przeciwko Z. Oddziałowi w T.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 listopada 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w T.

z dnia 10 września 2015 r., sygn. akt IV Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

**2. zasądza od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
Oddziału w T. na rzecz powódki B. M. S. kwotę 120 (sto
dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w T., wyrokiem z 8 kwietnia 2015 r., oddalił powództwo B. M.S. w sprawie przeciwko Z. Oddziałowi w T. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z 13 marca 2014 r. strona pozwana zwróciła się do zakładowej organizacji związkowej z informacją o zamiarze wypowiedzenia powódce B. M. S. warunków umowy o pracę w zakresie rodzaju wykonywanej pracy oraz wynagrodzenia za pracę. W piśmie skierowanym do

Związku Zawodowego Pracowników Z. pozwany pracodawca podał, jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę, niewłaściwe wykonywanie przez powódkę obowiązków służbowych, polegające na braku odpowiedniej współpracy z podległymi kierownikami referatów, co w szczególności objawiało się brakiem umiejętności prowadzenia rozmów, które pozwoliłyby na konstruktywne rozwiązywanie problemów i realizację zadań. Ponadto wskazał na nienależyte pojmowanie zadań kierownika komórki organizacyjnej, co objawiało się przekonaniem, że kierownik nie powinien pomagać podległym mu pracownikom, a także bezrefleksyjnym i błędnym postrzeganiem swoich działań, mimo rozmów dyscyplinujących przeprowadzonych z przełożonymi służbowymi oraz składanych przez powódkę w tym zakresie deklaracji. Organizacja związkowa została także powiadomiona o braku właściwej organizacji i koordynacji prac kierowanego przez powódkę wydziału w zreorganizowanej formie, co wskazywało na brak po jej stronie predyspozycji do kierowania zespołem pracowniczym i uzasadniało wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Dodatkową przyczyną była całkowita utrata zaufania pracodawcy do pracownika w wyniku opisanych wyżej okoliczności, w szczególności wobec wymagań, jakie pracodawca może mieć w stosunku do pracownika zajmującego stanowisko kierownicze. Dyrektor Z. Oddział w T. poinformował, że powódce zostanie zaproponowana praca na stanowisku starszego specjalisty w Wydziale Obsługi Klientów i Korespondencji w Inspektoracie w B., a także (adekwatnie do zmiany stanowiska) zostanie zmienione wynagrodzenie zasadnicze pracownicy. W piśmie skierowanym do organizacji związkowej nie została wskazana konkretna kwota nowego wynagrodzenia powódki. W regulaminie organizacyjnym oraz w zakładowym układzie zbiorowym pracy obowiązujących u pracodawcy jest określone wynagrodzenie zasadnicze na poszczególnych stanowiskach pracy u pozwanego. Na stanowisku starszego specjalisty wynagrodzenie zasadnicze mieści się w skali od 1.900 zł do 6.200 zł brutto miesięcznie. Natomiast w wydziale, do którego miała być przeniesiona powódka, wynagrodzenie zasadnicze na stanowisku starszego specjalisty wynosi konkretnie 3.500 zł. W odpowiedzi na zawiadomienie, Związek Zawodowy Pracowników Z. poinformował, że przychylił się do zmiany warunków pracy i płacy B. M. S. przedstawionej w piśmie z 13 marca 2014 r. W dniu 7 sierpnia 2014 r.

pracodawca wręczył powódce pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu jej warunków pracy i płacy.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że przedstawicielom związku zawodowego znane były warunki płacowe obowiązujące u strony pozwanej na stanowisku zaproponowanym powódce. Sąd uznał, że pracodawca skonsultował ze Związkiem Zawodowym Pracowników Z. wszystkie warunki umowy o pracę powódki, które miały ulec zmianie. Przed wyrażeniem opinii organizacji związkowej znane były widełki płacowe na stanowisku starszego specjalisty, które miało zostać zaproponowane powódce, a nawet – na podstawie wewnętrznych przepisów organizacyjnych dotyczących wydziału, do którego pracodawca miał zamiar przenieść pracownicę – związek zawodowy mógł ustalić konkretną kwotę wynagrodzenia powódki na nowym stanowisku pracy. Mimo niewskazania w piśmie kwoty wynagrodzenia, organizacja związkowa знаła ją lub z łatwością mogła ustalić tę kwotę, sięgając do informacji od pracodawcy. Tym samym, wyrażając zgodę na zmianę warunków pracy i płacy powódki wskazaną w piśmie pracodawcy z 13 marca 2014 r., organizacja związkowa zajęła stanowisko całościowo, również w zakresie wynagrodzenia ustalonego – jak przyjęła strona pozwana – adekwatnie do zmiany stanowiska, a więc z uwzględnieniem stawki przypisanej do stanowiska starszego specjalisty w Wydziale Obsługi Klientów i Korespondencji w Inspektoracie Z. w B., która – jak wynika z wykazu wynagrodzenia zasadniczego pracowników w tym Wydziale – wynosiła konkretnie 3.500 zł brutto miesięcznie.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego – art. 38 § 1 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., a także naruszenie przepisów postępowania – art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 316 § 1 k.p.c. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach Sądowi Rejonowemu w T..

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w T., wyrokiem z 10 września 2015 r., zmienił zaskarżony wyrok w całości i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 13.680 zł tytułem odszkodowania. W ocenie Sądu odwoławczego, na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego nie można zasadnie twierdzić, że związek zawodowy znał nowe warunki płacowe powódki na proponowanym jej stanowisku. Ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego w tym względzie są wadliwe. Z zeznań świadka T. P. wynika, że informacja z 13 marca 2014 r. skierowana do związku zawodowego była niejasna, związek nie wiedział, jakie wynagrodzenie będzie zaproponowane powódce i dlatego nie mógł się do tego ustosunkować. Ponadto, według zakładowego układu zbiorowego pracy na tym stanowisku możliwe jest wynagrodzenie od 1.900 zł do 6.200 zł. Układ nie przewiduje w odniesieniu do stanowiska starszego specjalisty jednej stałej kwoty wynagrodzenia. Przedstawiony przez pozwanego pracodawcę wykaz wynagrodzeń zasadniczych w jednostce, gdzie pracuje powódka, dotyczył 17 marca 2015 r., a więc nie były to zarobki pracowników stałe, obowiązujące od zawsze w tej jednostce na wskazanych stanowiskach. Wszystko to świadczy o tym, że związek zawodowy nie wiedział, jakie wynagrodzenie zasadnicze będzie otrzymywać powódka po upływie okresu wypowiedzenia. Argumentacja Sądu Rejonowego, że nawet jeśli związek zawodowy nie wiedział tego, to mógł się z łatwością dowiedzieć, nie jest prawidłowa. To obowiązkiem pracodawcy było podać konkretną kwotę wynagrodzenia powódki, a nie obowiązkiem związku zawodowego podjąć próbę ustalania, jaka to będzie konkretna kwota między 1.900 zł a 6.200 zł.

Zdaniem Sądu odwoławczego, nieprawidłowe było także ustalenie Sądu pierwszej instancji, że w odpowiedzi na informację pracodawcy organizacja związkowa w piśmie z 17 marca 2014 r. przychyliła się do zmiany warunków pracy i płacy powódki. Identyczna teza zawarta w odpowiedzi na apelację jest błędna. Treść pisma organizacji związkowej jest jednoznaczna – dotyczyło ono tylko rodzaju pracy, zmiany stanowiska. Pismo w ogóle nie obejmowało swoją treścią warunków wynagrodzenia. Nie ma w nim mowy o płacy, lecz tylko o rodzaju pracy. Nieprawidłowa jest konstatacja, że organizacja związkowa zgodziła się na zmianę warunków zarówno pracy, jak i płacy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w T. wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i wskazując jako podstawy kasacyjne: 1) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 38 § 1 k.p. przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że wyrażona przez reprezentującą pracownika organizację związkową akceptacja zamiaru wypowiedzenia warunków pracy i płacy może być jednocześnie rezultatem wadliwej procedury konsultacyjnej z uwagi na brak przekazania informacji o konkretnej kwocie proponowanego pracownikowi wynagrodzenia; 2) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 328 § 2 k.p.c. Powołując się na powyższe podstawy, strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w T. oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został uzasadniony występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzebą wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości. „Zachodzi bowiem wątpliwość, jak należy interpretować przepis art. 38 § 1 k.p. i wyjaśnienia wymaga, czy wyrażony przez reprezentującą pracownika organizację związkową brak sprzeciwu co do zamiaru pracodawcy odnoszącego się do złożenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i wynagrodzenia może jednocześnie skutkować uznaniem tej konsultacji związkowej za wadliwą ze względu na brak przekazania informacji o konkretnej kwocie proponowanego pracownikowi wynagrodzenia.”

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, a w przypadku nieuwzględnienia powyższego wniosku, o oddalenie skargi kasacyjnej. Wniosła także o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna, jako nadzwyczajny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje

postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, że w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Zgodnie z 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). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Strona skarżąca powołuje się (formalnie) na dwie okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania – występowanie istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzebę wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości. Te dwie odrębne przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (tzw. przedsądu) nie zostały jednak odrębnie uzasadnione, a ich istnienie nie zostało uprawdopodobnione w stopniu, który przekonałby Sąd Najwyższy o celowości merytorycznego rozpoznania skargi. W istocie rzeczy strona skarżąca formułuje jedynie istotne zagadnienie prawne, a powołanie się na potrzebę wykładni art. 38 § 1 k.p. stanowi tylko część argumentacji mającej przemawiać za potrzebą rozstrzygnięcia tego zagadnienia.

W związku z tym należy przypomnieć, że przedstawienie okoliczności, uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, polega nie tylko na samym sformułowaniu tego zagadnienia, lecz także na przedstawieniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Pytanie do rozstrzygnięcia wyznacza dwie możliwe odpowiedzi, z których jedna jest równoważna ze zdaniem będącym częścią tego pytania, a druga stanowi zaprzeczenie tamtego zdania. Pytaniu przedstawionemu do rozstrzygnięcia towarzyszy więc alternatywa odpowiedzi, a rzeczą adresata pytania

(Sądu Najwyższego) pozostaje dokonanie wyboru odpowiedzi (por. postanowienie składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 22 września 2004 r., III CZP 25/04, OSNC 2005 nr 7-8, poz. 147). Wątpliwość ujęta przez stronę skarżącą w postaci pytania, jak należy interpretować art. 38 § 1 k.p., w świetle powyższego stanowiska nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego.

Za istotne zagadnienie prawne nie można uznać w rozpoznawanej sprawie pytania odnoszącego się do możliwości kwestionowania procedury konsultacyjnej, mimo wyrażonej przez związek zawodowy aprobaty dla zmiany warunków pracy i płacy. Przedstawione we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zagadnienie prawne powinno być sformułowane na podstawie okoliczności mieszczących się w stanie faktycznym sprawy, wynikającym z ustaleń dokonanych przez sądy *meriti*. W myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Sformułowane przez stronę skarżącą zagadnienie wykracza poza ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Okręgowy, a nawet jest z tymi ustaleniami sprzeczne. Sąd odwoławczy ustalił bowiem, że zakładowej organizacji związkowej nie przedstawiono informacji o przyszłym (obniżonym) wynagrodzeniu powódki, a ponadto z treści oświadczenia zakładowej organizacji związkowej nie można wywnioskować, że wyraziła ona zgodę na zmianę warunków płacy powódki. Pismo przesłane zakładowej organizacji związkowej 17 marca 2014 r. dotyczyło bowiem jedynie rodzaju pracy (zmiany stanowiska), nie obejmowało natomiast propozycji nowego wynagrodzenia. Z tej przyczyny Sąd Okręgowy uznał konsultację związkową za wadliwą (niepełną, bo nie dotyczącą wszystkich niezbędnych elementów podlegających konsultacji). Przedstawione przez stronę skarżącą zagadnienie prawne opiera się na nieodpowiadającej stanowi faktycznemu przesłance, że reprezentująca pracownika organizacja związkowa wyraziła brak sprzeciwu co do zamiaru pracodawcy odnoszącego się do złożenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i wynagrodzenia. Pracodawca nie przedstawił bowiem zakładowej organizacji związkowej do konsultacji nowej wysokości wynagrodzenia powódki a zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła opinii co do zmiany wysokości wynagrodzenia.

Nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego takie zagadnienie, w stosunku do którego Sąd Najwyższy wyraził swój pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 lipca 2015 r., I CSK 976/14, LEX nr 1802572). Odnosząc się do ogólnej wątpliwości strony skarżącej co do zakresu informacji podlegających konsultacji związkowej, należy przytoczyć utrwalony pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony m.in. w wyroku z 30 listopada 2012 r., I PK 134/12 (OSNP 2013 nr 19-20, poz. 224), zgodnie z którym z odpowiedniego zastosowania art. 38 § 1 k.p. do wypowiedzenia zmieniającego wynika obowiązek poddania konsultacji związkowej nie tylko przyczyn uzasadniających samą zmianę, ale także nowych warunków pracy i płacy, które pracodawca zamierza zaproponować pracownikowi. Tylko bowiem wtedy organizacja związkowa może ocenić zasadność wypowiedzenia zmieniającego w płaszczyźnie przyczyn uzasadniających samo wypowiedzenie, jak i adekwatność propozycji nowych warunków do kwalifikacji i możliwości pracownika oraz potrzeb zakładu pracy. Podobny pogląd przedstawiono w wyroku Sądu Najwyższego z 24 października 2012 r., I PK 151/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 205), zgodnie z którym wprowadzenie do treści normy prawnej wywiedzionej z art. 38 w związku z art. 42 § 1 k.p. obowiązku pracodawcy poddania konsultacji związkowej także propozycji nowych warunków, w tym zawiadomienia organizacji związkowej o warunkach, które pracodawca zamierza zaproponować pracownikowi, wynika właśnie z odpowiedniego stosowania art. 38 k.p. do innej niż wypowiedzenie instytucji prawnej, tj. do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Propozycja ta należy do istoty wypowiedzenia zmieniającego, a uważa się je za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (art. 42 § 2 k.p.). Jest więc zrozumiałe, że konsultacja zamiaru dokonania wypowiedzenia zmieniającego musi obejmować całość tej czynności prawnej, a więc wskazanie przyczyn jej zamierzonego dokonania i nowych warunków, które pracodawca zamierza pracownikowi zaoferować, w tym warunków wynagrodzenia, jeżeli wypowiedzenie zmieniające ma dotyczyć także ich. Z kolei w wyroku z 9 maja 2013 r., II PK 248/12 (OSNP 2014 nr 2, poz. 24), Sąd Najwyższy przyjął, że wymóg udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia może zostać uznany za spełniony, gdy organowi związku zawodowego uprawnionemu do zajęcia

stanowiska w tej kwestii znane są już – ze źródeł pochodzących od pracodawcy – zarówno nowe zasady wynagradzania, jak i wynikające z nich warunki płacowe, jakie pracodawca zamierza zaproponować konkretnemu pracownikowi. Z ustaleń dokonanych w rozpoznawanej sprawie wynika natomiast, że z zakładowego układu zbiorowego pracy wynikały jedynie „widełki” wynagrodzenia należnego na stanowisku starszego specjalisty, a ponieważ „widełki” te były stosunkowo szerokie (od 1.900 zł do 6.200 zł), to nie było możliwe jednoznaczne ustalenie nowej stawki należnej konkretnemu pracownikowi.

W świetle powyższej argumentacji należało uznać, że strona skarżąca nie wykazała, aby w rozpoznawanej sprawie występowało istotne zagadnienie prawne, a w każdym razie nie przedstawiła przekonywających argumentów za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania. W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.