



Sygn. akt I PK 336/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)
SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)
SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa M.O. przeciwko C. Spółce z ograniczoną
odpowiedzialnością w [...]
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 grudnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...]
z dnia 12 lipca 2016 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w [...] V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem
z dnia 12 lipca 2016 r. po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej C. Spółki z
ograniczoną odpowiedzialnością w [...] do wyroku Sądu Rejonowego w [...] z dnia 1

lutego 2016 r. przywracającego M.O. **do pracy na poprzednich warunkach i zasądzającego kwotę 4.370 zł wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.**

W sprawie tej ustalono, że powódka zatrudniona była u pozwanego pracodawcy od 15 listopada 2006 r., ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw personalnych w dziale „Biura Zarządu”. Od początku zatrudnienia w pozwanej spółce powódka zajmowała się naliczaniem płac, początkowo w dziale księgowości, w którym jej bezpośrednią przełożoną była główna księgowa. Od 1 kwietnia 2012 r. płace zostały wyodrębnione z działu księgowości i przeniesione do działu „Biura Zarządu”, w którym bezpośrednią przełożoną powódki była kierownik biura D. N.

W pozwanej spółce obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (zuzp) z dnia 17 listopada 1995 r., który w § 13 przewidywał dodatkowe wynagrodzenie za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych, a wysokość tego dodatku określał załączniki nr 2. Ten załącznik przewidywał dodatek za prace niebezpieczne na poziomie 50% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia. Powódka od początku zatrudnienia naliczała pracownikom dodatek za prace niebezpieczne w takiej wysokości. W lutym 2015 r. prezes pozwanej spółki w ramach projektu ujednolicenia zasad wynagradzania zlecił pracownicy płac S. S. sporządzenie zestawienia o dodatkowych składnikach wynagrodzeń wypłacanych w firmie oraz ich wysokości. W sporządzonym zestawieniu wpisano dodatek za prace niebezpieczne w wysokości 30%, a S. S. poinformowała powódkę, że błędnie wprowadza dodatek niebezpieczny w wysokości 50% zamiast 30%. Powódka była tą informacją zdziwiona, ponieważ nikt jej nie przekazywał, aby zmienić się zuzp, tym niemniej informację przekazaną jej przez S. S. wraz z tekstem jednolitym zuzp spółki, potraktowała jako polecenie zarządu i wprowadziła w marcu 2015 r. do systemu zmianę wysokości dodatku na 30%, po sprawdzeniu w tekście jednolitym zuzp, że w załączniku 2 jest postanowienie o 30% dodatku za pracę w warunkach niebezpiecznych. Pod koniec kwietnia 2015 r. powódka rozmawiała ze swoją bezpośrednią przełożoną, którą poinformowała o zaistniałej sytuacji oraz dokonanej zmianie w systemie płacowym dodatku „niebezpiecznego” z 50% na 30%, pytała również jak ostatecznie ma tę sprawę załatwić, czy zmienił się w tym zakresie zuzp

i co ma pozostać w systemie, na co nie uzyskała konkretnej odpowiedzi poza słowami „zostaw, zostaw”. List płac sporządzanych przez powódkę nikt nie kontrolował, w tym jej bezpośrednia przełożona, gdyż „się na tym nie zna”, ani prezes pozwanej przed ich podpisaniem. W tym zakresie powódka „była zdana wyłącznie na swoje umiejętności, samodzielnie wprowadzała wszelkie zmiany do systemu płacowego i sporządzała wszelkie deklaracje”. W marcu 2015 r. prezes pozwanej spółki rozpoczął rozmowy ze związkami zawodowymi na temat likwidacji dodatków za prace w warunkach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych, które nie zgadzały się ze sposobem naliczania tych dodatków, tj. od minimalnego wynagrodzenia (1750 zł w 2015 r.), czy też od najniższego wynagrodzenia za pracę (760 zł niezmiennie od 2002 r.).

W dniu 27 maja 2015 r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z upływem 31 sierpnia 2015 r. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez: 1/ błędne naliczanie dodatków niebezpiecznych dla pracowników w sposób niezgodny z ZUZP tj. przy zastosowaniu mnożnika stawki godzinowej 50% zamiast 30%, 2/ brak kontroli prawidłowości wyliczania wynagrodzeń, nieznajomość ZUZP pozwanej, który jest podstawowym aktem prawnym regulującym wynagrodzenia w spółce, 3/ w momencie zidentyfikowania nieprawidłowości, o których mowa w pkt. 1 wypowiedzenia, niepoinformowanie o nich pracodawcy, 4/ samowolną zmianę sposobu wyliczania dodatków niebezpiecznych bez uzyskania zgody przełożonego pomimo stosowania takiego sposobu wyliczania wynagrodzenia dla pracowników od 8 lat. Zarzucane naruszenia, w ocenie pozwanej, spowodowały zwiększenie kosztów spółki oraz doprowadziły do konfliktu z zakładowymi związkami zawodowymi i utraty zaufania pracodawcy do powódki, co uniemożliwiło „dalszą kontynuację zatrudnienia”.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za zasadne. Powołując dyspozycje art. 30 i 45 k.p. oraz liczne orzeczenia Sądu Najwyższego, argumentował, że prawidłowe rozwiązanie umowy o pracę wymaga istnienia konkretnych i rzeczywistych przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, które powinny być sformułowane na piśmie. Uznał, że powódka naliczała dodatek w

prawidłowej wysokości 50% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia, zgodnie z obowiązującym zuzp pozwanej spółki aż „do dnia 25 czerwca 2015 r., kiedy to dodatki za prace w warunkach uciążliwych, szkodliwych i niebezpiecznych zostały w całości zlikwidowane”. W jednolitym tekście zuzp był błąd „polegający na określeniu wysokości dodatku niebezpiecznego na poziomie 30%, a po zwolnieniu powódki uprawnieni pracownicy uzyskali jego wyrównanie do 50%. Nie można też mówić o samowolnym wprowadzeniu przez powódkę zmian do systemu płacowego „z 50% na 30%” i nieuzyskaniu przez nią zgody przełożonych na dokonaną zmianę. Powódka zawsze sama sporządzała płace i bez odrębnej zgody pracodawcy wprowadzała do systemu wszelkie zmiany, a po uzyskaniu od S. S. błędnej informacji o potrzebie zmiany wysokości dodatku za pracę w warunkach niebezpiecznych, powódka dokonała stosownej zmiany, działając z jej polecenia zarządu, o czym poinformowała swoją bezpośrednią przełożoną dopiero po upływie około miesiąca w związku z jej nieobecnością w pracy. Ponadto przyczyną podjęcia rozmów związków zawodowych z pracodawcą był sposób wyliczenia dodatku za pracę w warunkach niebezpiecznych, a nie jego wysokość. Uwzględniając takie okoliczności, Sąd pierwszej instancji przywrócił powódkę do pracy w pozwanej spółce na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził na jej rzecz kwotę 4.370 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Natomiast w ocenie Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy błędnie ocenił prawidłowo ustalony stan faktyczny. Sąd Okręgowy uznał, że wszystkie okoliczności faktyczne sprawy potwierdzały zarzuty pozwanego o uzasadnionej utracie zaufania do powódki, ponieważ dokonała bez zgody przez przełożonego zmian w systemie płacowym oraz nie poinformowała o tym niezwłocznie pracodawcy, co mogło prowadzić do utraty zaufania do powódki jako pracownika i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji uznał, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Pracodawca może utracić zaufanie do pracownika nie tylko wtedy, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także wtedy, gdy jego zachowanie jest

obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych. Z ustaleń faktycznych wynika, że „były podstawy do utraty zaufania do powódki, a zatem podana w wypowiedzeniu przyczyna utraty zaufania, której podstawą stanowiło dokonanie samowolnej zmiany w systemie płacowym w marcu 2015 r. i błędne naliczanie dodatku w wysokości 30% od tej daty oraz niezwłoczne niepoinformowanie pracodawcy, była prawdziwa i obiektywna”. W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał, że dokonane wypowiedzenie było prawidłowe, co uzasadniało zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i oddalenie powództwa.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie prawa procesowego: art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez błędne zastosowanie ze względu na brak w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia istotnych elementów podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia w postaci: braku wskazania oceny dowodów przez Sąd drugiej instancji, wewnętrznej sprzeczności wynikającej z jednej strony z akceptacji wszystkich ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, zaś z drugiej kwestionowania tychże ustaleń, braku podania przyczyn, które dyskwalifikowały ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy, lapidarność i wysoki stopień ogólności wywodów, co łącznie doprowadziło do zastosowania przez Sąd drugiej instancji prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. Tymczasem uzasadnienie zaskarżonego wyroku całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do jego wydania. Ponadto powódka zarzuciła również naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 45 ust. 1 Konstytucji RP w związku z art. 328 § 2, art. 382 i 316 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez pominięcie części materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd pierwszej instancji oraz wydanie wyroku przez Sąd drugiej instancji bez uwzględnienia stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, a tym samym pozbawienie powódki prawa do rzetelnego procesu, sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy oraz prawa do należytego uzasadnienia kontestowanego wyroku, 2/ art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. przez niezastosowanie i ocenę niewskazanych w wypowiedzeniu przyczyn rozwiązania stosunku pracy, że powódka błędnie naliczała dodatek za prace niebezpieczne w wysokości 30% od marca 2015 r., podczas gdy w pkt 1 wypowiedzenia umowy o pracę wskazano

zarzut błędnego naliczania dodatków niebezpiecznych dla pracowników w sposób niezgodny z zuzp, tj. przy zastosowaniu mnożnika stawki godzinowej 50% zamiast 30% (który i tak okazał się niezasadny), 3/ art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. przez niezastosowanie wobec braku uznania niezasadności wypowiedzenia w sytuacji, gdy przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę okazały się pozorne, 4/ art. 22 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że działanie pracownika w ramach przyznanych mu kompetencji jest działaniem samowolnym, 5/ art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 30 § 4 k.p. przez błędną wykładnię oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę skutkującą uznaniem za przyczynę wypowiedzenia jedynie utratę zaufania do pracownika, w sytuacji gdy w wypowiedzeniu wyraźnie wskazano na szereg przyczyn wypowiedzenia w postaci naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i wskazano na skutki tych naruszeń, 6/ art. 8 k.p. przez niezastosowanie i brak oceny ustalonych przez Sąd Okręgowy przyczyn wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego, pomimo że Sąd Rejonowy wskazał wyraźnie na istnienie takiej niezgodności, gdyż inni pracownicy nie zostali ukarani za rzekome nieprawidłowości, osoby odpowiedzialne za sporządzanie tekstów aktów normatywnych u pozwanego nie poniosły konsekwencji za niezgodność tekstu jednolitego zuzp z jego rzeczywistą treścią „zarejestrowaną przez Okręgowego Inspektora Pracy w [...]”, bezpośrednia przełożona powódki nie wykonywała swoich obowiązków nadzorczych, a pozwany bezpodstawnie zarzucał powódce nieznajomość zuzp, tymczasem okazało się, że to powódka знаła jego prawidłową treść, której nie znali bezpośrednia przełożona powódki, prezes zarządu pozwanego i radca prawny pozwanej spółki.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na istnienie potrzeby wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, dotyczących stosowania art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. przy ocenie zasadności wypowiedzenia w przypadku podania przez pracodawcę kilku przyczyn wypowiedzenia i ustalenia prawdziwości jedynie części z tych przyczyn, twierdząc, że skarga kasacyjna jest ponadto oczywiście uzasadniona. Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w [...] w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego

rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego oraz o rozpoznaniu skargi kasacyjnej na rozprawie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawierała usprawiedliwione podstawy prawne już dlatego, że Sąd drugiej instancji, który uznał, iż „Sąd Rejonowy błędnie ocenił prawidłowo ustalony stan faktyczny”, a zatem deklarował prawidłowe ustalenia faktyczne postępowania pierwszoinstancyjnego, w istocie rzeczy wyrokował reformatoryjnie na podstawie własnych nieprecyzyjnych ustaleń faktycznych, które w istotnym stopniu różniły się z ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Z ustaleniem, że przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powódką stanowiły, między innymi, „błędne naliczanie dodatków niebezpiecznych” w sposób niezgodny z postanowieniami zuzp, tj. przy zastosowaniu „mnożnika stawki godzinowej 50% zamiast 30%” oraz samowolna zmiana sposobu wyliczenia tych dodatków bez zgody przełożonego, co miało prowadzić do utraty zaufania pozwanego pracodawcy do powódki, nie koresponduje ocena, że przyczyna utraty zaufania miała wynikać z samowolnej zmiany przez powódkę systemu płacowego „w marcu 2015 r.” przez błędne naliczanie dodatku w wysokości 30% od tej daty oraz niezwłoczne niepoinformowanie o tym pracodawcy. Tymczasem z „wezwania do wysłuchania pracownika” z 22 maja 2015 r. (k. 7 *verte* akt osobowych powódki) wynika, że stawiany powódce zarzut błędnego naliczania „dodatków niebezpiecznych” strona pozwana odnosiła do okresu „od początku Pani zatrudnienia do lutego 2015”, wyliczając w odpowiedzi pozwanej na pozew, iż w ten sposób doszło do zawyżonych wypłat „dodatków niebezpiecznych” o kwotę 84.775,99 zł przez okres „ponad 8 lat”, co miało spowodować „znaczne zwiększenie kosztów finansowych spółki”.

Tymczasem w tym spornym zakresie Sąd Rejonowy ustalił, że w tych wymienionych przez stronę pozwaną okresach, to powódka prawidłowo naliczała

dodatek za pracę w warunkach niebezpiecznych, bo jako jedyna osoba w pozwanej spółce „wykazała się znajomością” postanowień zuzp, natomiast jej przełożeni dopiero w toku postępowania dowiedzieli się, że wymieniony dodatek przysługiwał w wysokości 50%, ponieważ ówczesnie obowiązujący zakładowy „jednolity tekst zuzp” był w zakresie 30% mnożnika błędny w porównaniu do zarejestrowanego zuzp. Powyższe mogło oznaczać, że Sąd drugiej instancji oceniał inny, bo dalszy przedział czasowy - niż wyżej ujawnione wieloletnie okresy wypłat w prawidłowej wysokości 50% dodatków za pracę w warunkach niebezpiecznych, które według miarodajnych i zgodnych z rzeczywistym brzmieniem postanowień zuzp powódka wyliczała w prawidłowej wysokości. Ponadto zmiana sposobu wyliczania przez nią tych dodatków według niższej 30% stopy procentowej dopiero od marca 2015 r. była spowodowana z ewidentnej winy pozwanego, u którego obowiązywał wadliwy (błędny) tekst jednolity zuzp o rzekomo 30% mnożniku ustalania dodatków za prace niebezpieczne, co z natury rzeczy wyklucza obarczanie powódki skutkami tego błędu pracodawcy. Obniżenie stopy procentowej takich dodatków nie mogło także spowodować „znacznego zwiększenia kosztów Spółki”, choć mogło wywołać konflikt z zakładowymi związkami zawodowymi, który wszakże dotyczył tylko spornej podstawy dodatków za prace niebezpieczne, a nie podstawy ich procentowego wyliczania.

Powyższe może oznaczać, że Sąd drugiej instancji bezpodstawnie i bezzasadnie odniósł zarzuty strony pozwanej do powódki i wskazane jej sporne przyczyny wypowiedzenia do okresu „od marca 2015 r.”, w którym powódka dostosowała się do oczekiwań pozwanego pracodawcy, który bezpodstawnie i bezzasadnie utrzymywał, iż 30% poziom dodatków za wykonywanie prac niebezpiecznych powódka powinna stosować od początku jej zatrudnienia „do lutego 2015 r.”. Tymczasem powódka rozpoczęła stosowanie niższego 30% mnożnika dopiero wskutek działań podjętych przez pracownicę pozwanego S. S., która błędnie ustaliła 50% wysokość tych dodatków na podstawie podpisanego przez prezesa zarządu pozwanej spółki jednolitego „zakładowego” tekstu zuzp, który w zakresie spornej wysokości stopy procentowej „dodatków niebezpiecznych” okazał się błędny wobec przedłożonego dopiero w postępowaniu sądowym przez Państwową Inspekcję Pracy prawidłowego zarejestrowanego zuzp w części

dotyczącej 50% mnożnika ustalanych do marca 2015 r. prawidłowo dodatków za „prace niebezpieczne”.

Pozwany pracodawca w piśmie wypowiadającym umowę o pracę nie wskazał ponadto powódce precyzyjnie czasokresu, w którym miała dopuszczać się błędnego naliczania „dodatków niebezpiecznych” przy zastosowaniu „mnożnika stawki godzinowej 50% zamiast 30%” i to przez okres wcześniejszych „8 lat”. W takim stanie rzeczy Sąd drugiej instancji bezpodstawnie „wyręczył” stronę pozwaną, która powinna odnieść przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę do precyzyjnego okresu zarzucanego powódce naruszana podstawowych obowiązków pracowniczych, który Sąd ten ustalił inaczej niż w weryfikowanym wypowiedzeniu, bo *pro futuro* na okres dopiero „od marca 2015 r.” oraz bezpodstawnie obarczył powódkę zawinionym przez pozwanego błędem „sporządzonego do użytku wewnętrznego” zuzp o rzekomo 30%, zamiast prawidłowej 50% stopy procentowej dodatków za prace wykonywane w warunkach niebezpiecznych, która wynikała z zarejestrowanego zuzp. Nie może zatem podlegać kwestii, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę z zawinionego błędu pracodawcy w treści „wewnętrznego” zakładowego układu zbiorowego pracy lub z polecenia czy z wyraźnego oczekiwania pracodawcy jest nieuzasadnione (art. 45 § 1 k.p.). Już te sygnalizacje wskazują, że Sąd drugiej instancji orzekł *prima facie* nieprawidłowo na podstawie niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego oraz z rażącym naruszeniem konstrukcyjnych wymagań należytego uzasadnienia zaskarżonego wyroku reformatoryjnego (art. 328 k.p.c.), co uniemożliwiało dalej idącą kasacyjną weryfikację zaskarżonego wyroku, ponad orzeczenie zawarte w sentencji wyroku Sądu Najwyższego, który orzekł na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.