

Sygn. akt I PK 56/19

POSTANOWIENIE

Dnia 18 marca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa A. S.
przeciwko Agencji Mienia Wojskowego w W.
o zapłatę odprawy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 marca 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 25 października 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy, wyrokiem z dnia 25 października 2018 r., oddalił apelację A.S. od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 22 stycznia 2018 r., mocą którego oddalono jej powództwo skierowane przeciwko Agencji Mienia Wojskowego w W. o zapłatę.

W sprawie ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 2007 r., ostatnio na stanowisku głównej księgowej. W dniu 1 października 2015 r. doszło do przejęcia pracodawcy powódki przez Wojskową Agencję Mieszkaniową i połączenia oby tych instytucji, dalej funkcjonującej pod nazwą Agencja Mienia

Wojskowego. W związku z tym powódka otrzymała wypowiedzenie warunków pracy z przyczyn organizacyjnych i ekonomicznych. Pracodawca zaoferował powódce dalsze zatrudnienie na stanowisku głównego specjalisty w dziale ekonomiczno-finansowym w (...) oddziale Agencji. Wysokość wynagrodzenia (7.100 zł) nie uległa zmianie. Powódka nie przyjęła proponowanych warunków, uważając je za degradację.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pracodawcy. Jednak zaproponowane warunki pracy odpowiadały jej wiedzy i wykształceniu, a w dalszej pracy miała zajmować się rachunkowością. Stąd nowe warunki pracy pozwalały na kontynuację zatrudnienia, czyniąc powództwo o zapłatę oprawy za niezasadne w rozumieniu art. 10 i 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 2016 r., poz. 1474, dalej ustawa o zwolnieniach grupowych).

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego. Dodał, że powódka nie kwestionowała zasadności wypowiedzenia zmieniającego, co pozwala przyjąć domniemanie, iż były one prawdziwe. Jednocześnie Sąd odwoławczy odrzucił argumenty pracownika o niezgodności oferowanego stanowiska z jej kwalifikacjami. Ważąc dalsze okoliczności, Sąd Okręgowy przyjął, że odmowa przyjęcia „nowych warunków pracy” stanowiła współprzyczynę ustania zatrudnienia, a subiektywna motywacja odmowy ich przyjęcia nie stanowiła dostatecznego uzasadnienia dla odmowy przyjęcia warunków pracy. Dlatego Sąd Okręgowy orzekł z mocy art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w całości i domagając się jego uchylenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Jednocześnie w skardze został zawarty wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania z uwagi na istotne zagadnienie prawne, a mianowicie: czy, jeśli pracownik nie zaskarżył zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy, może w procesie o zasądzenie odprawy (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych) dowodzić, że wypowiedzenie zmierzało do

ustania stosunku pracy i odmowa przyjęcia nowych warunków nie stanowi tym samym współprzyczyny ustania zatrudnienia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie skarżącego, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Tego rodzaju przesłanka została dostatecznie i jednolicie wyjaśniona w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307). Krótko mówiąc, dana podstawa ziszcza się wówczas, gdy po pierwsze – przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468) oraz – po drugie – jego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 248/09, LEX nr 736732).

Tymczasem przedstawiony problem nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego. Problem bowiem sprowadza się do zwykłej wykładni i stosowania prawa w konkretnej sprawie. Przedmiotem zainteresowania winien być problem prawny o znaczeniu generalnym (uniwersalnym), a nie pytanie, czy w danej sytuacji (relacji) można uznać wypowiedzenie zmieniające za definitywne, skoro ów fakt mają determinować konkretne okoliczności faktyczne. Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy prowadzi do ustania zatrudnienia. Zatem w sprawie decydującą rolę odgrywa przyczyna odmowy przyjęcia nowych warunków pracy (w sprawie nie doszło do modyfikacji warunków płacy). W tej kwestii dotychczasowe stanowisko judykatury tworzy czytelny obraz, na tle którego – w przedmiotowym sporze – nie wyodrębniono nowego problemu. Rozstrzygnięcie sprawy należy do sądu powszechnego. Sąd Najwyższy nie dokonuje wykładni prawa, która byłaby wiążąca dla sądu powszechnego w każdej innej podobnej sprawie. W tej sprawie Sąd

powszechny ocenił treść sporu i skarżący w zagadnieniu kontestuje to rozstrzygnięcie.

Rozwiązanie stosunku pracy w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny czy przyczyny wymienione w ustawie o zwolnieniach grupowych stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, że pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że jedynie odmowa przyjęcia nowych warunków pracy, noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyrażnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991 nr 9, poz. 212, wydany na tle dawnej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r., Nr 112, poz. 980 ze zm.).

Natomiast, jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być uznana (i w sprawie została) za współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 40; z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240; z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 244).

Już dotychczasowe uwagi wskazują na brak w sprawie podstaw do przyjęcia wskazanej podstawy przedsądu. Problem ten oczywiście może być szerzej ujmowany (zob. wyroki TSUE: z dnia 21 września 2017 r., Halina Socha i inni, C-149/16; z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14), lecz tego wątku (wykorzystanie rozwiązań opartych na dyrektywie Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się

do zwolnień grupowych, Dz.U. UE L z dnia 12 sierpnia 1998 r.) skarżący nie dotyka i nie lokuje na tym tle swych wątpliwości.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach rozstrzygnięto w myśl art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.