

Sygn. akt I PSK 120/21

POSTANOWIENIE

Dnia 22 lipca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
w K.

o odszkodowanie oraz odprawę pieniężną,

oraz z powództwa wzajemnego T. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
przeciwko M. S.

o odszkodowanie

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 lipca 2021 r.,

skargi kasacyjnej powoda (pozwanego wzajemnego) od wyroku Sądu

Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 13 lutego 2020 r., sygn. akt V Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2. zasądza od powoda (pozwanego wzajemnego) M. S. na rzecz pozwanej (powódki wzajemnej) T. Spółki z o.o. w K. kwotę 1.590 (jeden tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w S., wyrokiem z 12 marca 2019 r.: (I.) zasądził od pozwanej T. spółki z o.o. w K. na rzecz powoda M. S. kwotę 20.355,63 zł tytułem

odszkodowania, w związku z rozwiązaniem przez powoda umowy o pracę z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 28 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty, oraz (II.) kwotę 20.355,63 zł tytułem odprawy pieniężnej, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 28 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty; (III.) oddalił powództwo wzajemne o odszkodowanie; (IV.) zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a ponadto (V.) nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w S. kwotę 2.035 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, (VI.) wyrokowi w punkcie I. do kwoty 6.785,21 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że 5 sierpnia 2017 r. powód M. S. (pracownik) zwrócił się do prezesa pozwanej spółki (pracodawcy) z prośbą o dofinansowanie studiów, na co pracodawca wyraził zgodę. Zgodnie z umową z 23 października 2017 r. udział finansowy pozwanej spółki w kosztach studiów powoda określono na kwotę 14.157 zł. Kwota ta miała podlegać natychmiastowemu zwrotowi, gdyby powód wypowiedział umowę o pracę przed upływem trzech lat po zakończeniu każdego roku nauki. Aneks z 21 grudnia 2017 r. strony dokonały zmiany treści porozumienia dotyczącego współfinansowania studiów powoda na Politechnice (...) – finansowy udział pozwanej spółki uległ zmniejszeniu z kwoty 14.157 zł do kwoty 13.750 zł. W okresie zatrudnienia pracodawca dofinansował powodowi dwa semestry studiów, na łączną kwotę 2.500 zł.

Wnioskiem z 12 marca 2018 r. powód zwrócił się do pracodawcy z prośbą o dofinansowanie kursu językowego języka angielskiego w okresie od 26 marca 2018 r. do 31 grudnia 2018 r., którego łączny koszt miał wynosić 2.170 zł. Pozwana pismem z 26 marca 2018 r. wyraziła zgodę na dofinansowanie kursu w wysokości 1.519 zł, zastrzegając jednocześnie, że kwota ta będzie podlegała natychmiastowemu zwrotowi, gdyby pracownik wypowiedział umowę o pracę przed dniem 1 lutego 2020 r.

W dniu 19 września 2018 r. pracownicy pozwanej spółki świadczący pracę na stanowiskach kierowniczych, w tym M. S., otrzymali e-maila z informacją, że w związku ze zmianami w strukturze organizacyjnej spółki od 24 września 2018 r. funkcję kierownika nowego Działu Technicznego przejmie M. S. a powód M. S.

będzie bezpośrednio mu podlegał. Jako kierownik Działu Technicznego M. S. zastąpi M. S. w zespole kierowniczym firmy. Zaraz po 19 września 2018 r. powód przedstawił pracownikom Działu Technicznego M. S. jako nowego kierownika. Uczestniczył jeszcze w jednym zebraniu kierowników z prezesem. Po 24 września 2018 r. powód przestał brać udział w codziennych zebraniach kierowników działów. Wszelkie dokumenty dotyczące działu zaczęto przedstawiać M. S.. Powód po 24 września 2018 r. przestał też być przełożonym pracownika administracyjnego.

Pismem z 16 października 2018 r. M. S. rozwiązał z T. spółką z o.o. w Końskich umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków, to jest obowiązku zatrudnienia pracownika do określonego rodzaju pracy (art. 22 § 1 k.p.) oraz obowiązku pracodawcy wypowiedzenia na piśmie pracownikowi warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 i 2 k.p.), przez nieuprawnioną zmianę dotychczasowych warunków pracy w zakresie stanowiska pracy i czynności pracowniczych.

Sąd Rejonowy ustalił, że w rozpoznawanej sprawie pracownikowi w ogóle nie przedstawiono wypowiedzenia zmieniającego, mimo że warunki pracy M. S. uległy zmianie na jego niekorzyść. Został on zdegradowany ze stanowiska kierownika Działu Technicznego na bliżej nieokreślone stanowisko i nie zaproponowano mu na piśmie nowych warunków pracy. W ocenie Sądu pierwszej instancji, porozumienie stron w przedmiocie zmiany warunków pracy i płacy powinno zostać zawarte przed wejściem w życie planowanych zmian organizacyjnych, tymczasem rozmowa z powodem w tej materii odbyła się 28 września 2018 r., a do połączenia działów i zmiany na stanowisku kierownika Działu Technicznego doszło 24 września 2018 r.

Sąd Rejonowy nie dał wiary pozwanemu pracodawcy, że zakres obowiązków powoda nie uległ zmianie i doszło jedynie do zmiany nazwy stanowiska pracy, ponieważ przeczą temu zeznania świadków i powoda. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy podzielił twierdzenia powoda, że pozwana spółka, zmieniając mu stanowisko pracy na niższe (mniej korzystne) i nie wręczając mu wypowiedzenia zmieniającego, naruszyła ciężko podstawowe obowiązki wobec pracownika. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powoda od pozwanej odszkodowanie równe trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powoda w kwocie

20.355,63 zł. Ponadto Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawniało pracownika do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 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) i taką też odprawę zasądził od pozwanej na rzecz powoda w kwocie 20.355,63 zł, stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda.

W zakresie powództwa wzajemnego Sąd Rejonowy stwierdził, że skoro rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez M. S. w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było uzasadnione, odpadła przyczyna zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych powoda (art. 103⁵ pkt 4 k.p.) oraz wypłaty odszkodowania dla pracodawcy (art. 61¹ k.p.).

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 13 lutego 2020 r., na skutek apelacji strony pozwanej, zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że: w pkt. I i II oddalił powództwo M. S.; w pkt. III zasądził od M. S. na rzecz T. spółki z o.o. w K. kwotę 24.374,53 zł z ustawowymi odsetkami od 5 lutego 2019 r.; w pkt. IV zasądził od M. S. na rzecz T. spółki z o.o. w K. kwotę 1.399 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Ponadto uchylił zaskarżony wyrok w pkt. V. i VI. oraz zasądził od M. S. na rzecz T. spółki z o.o. w K. kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

Sąd drugiej instancji uznał za bezsporne, że począwszy od e-maila informacyjnego z 19 września 2018 r. pozwany pracodawca rozpoczął przeprowadzanie zmian organizacyjnych w zakładzie pracy przez połączenie dwóch, niezależnie funkcjonujących działów: Działu Technicznego i Gospodarki Odpadami, kierowanego przez powoda oraz Działu Utrzymania Ruchu kierowanego przez M. S.– w jeden nowy Dział Techniczny. Zmiana w tym zakresie miała nastąpić 24 września 2018 r., zaś kierownikiem nowo utworzonego działu miał zostać M. S., z kolei powód miał mu bezpośrednio podlegać. Bezsporne było również, że powód zapoznał się z treścią przedmiotowego e-maila, zatem w ocenie Sądu nie ulega żadnym wątpliwości, że musiał się liczyć z tym, iż począwszy od 24 września 2018 r. zmianie ulegnie jego bezpośrednia podległość służbowa, zgodnie

ze schematem organizacyjnym jednostki, a w konsekwencji również nazwa stanowiska pracy. Co istotne, jeszcze przed wysłaniem e-maila z 19 września 2018 r. kwestia zmian organizacyjnych była z powodem omawiana. Brak jest jednocześnie jakichkolwiek dowodów świadczących o tym, że powód po otrzymaniu tych informacji sprzeciwił się w jakikolwiek sposób wprowadzanym zmianom. Również po wejściu w życie zmian organizacyjnych, a zatem po 24 września 2014 r., powód realizował zadania pracownicze w ramach nowej struktury organizacyjnej, akceptował bezpośrednią podległość M. S. i deklarował mu pomoc oraz wsparcie. W tych okolicznościach Sąd drugiej instancji przyjął, że początkowo powód godził się na modyfikację dotychczasowych warunków pracy, a zmiana jego postawy w tym zakresie wynikła później, z bliżej nieokreślonej motywacji, po otrzymaniu pisemnej propozycji zmiany nazwy stanowiska pracy. Skoro zatem powód faktycznie wykonywał pracę w ramach nowej struktury organizacyjnej, to doszło do dorozumianego przekształcenia treści umowy o pracę przez zmianę stanowiska pracy powoda, przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia, a w rezultacie nieuzasadnione było dokonanie mu przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Należy mieć na uwadze, że modyfikacja warunków umowy o pracę może zostać dokonana na mocy porozumienia stron. Podkreślić również należy, że pracodawca dążył do tego, aby z powodem uregulować kwestię zmiany nazwy stanowiska pracy w formie pisemnej za zgodą obu stron, przedkładając mu 28 września 2018 r. stosowne pismo w tym zakresie. Powód jednak nie przyjął wówczas nowych warunków pracy, będąc przeświadczonym, że pozwany pracodawca ciężko naruszył swoje obowiązki, doprowadzając do sytuacji, w której faktycznie powód wykonywał czynności na nowych warunkach pracy, bez dochowania w tym zakresie wszystkich wymogów formalnych dotyczących wypowiedzenia zmieniającego.

W ocenie Sądu drugiej instancji, nie ulega wątpliwości, że w okresie od 24 września do 28 września 2018 r. pozwana spółka znajdowała się jeszcze w początkowej fazie reorganizacji zakładu pracy, związanej z połączeniem dwóch działów. Zakres obowiązków powoda został dostosowany do nowej struktury organizacyjnej, co nie oznacza, że zmianie uległ ich charakter. Pozwana spółka podjęła starania w celu ustalenia z powodem nowych warunków pracy w zakresie

nazwy stanowiska pracy. Dotychczasowa postawa powoda, który nie sprzeciwiał się wprowadzeniu zmian organizacyjnych, mogła powodować przeświadczenie u pracodawcy, że podpisanie przedłożonego powodowi porozumienia będzie jedynie formalnością. Dopiero wyraźny sprzeciw powoda rodził konieczność doręczenia pracownikowi na piśmie wypowiedzenia zmieniającego, czego jednak nie dokonano, z uwagi na wcześniejsze rozwiązanie umowy przez powoda.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego trudno też przyjąć, aby do czasu rozwiązania umowy o pracę przez powoda doszło do istotnej zmiany warunków jego pracy u pozwanego pracodawcy. W tym zakresie w szczególności należy podkreślić, że powód wykonywał nadal swoje dotychczasowe obowiązki, a za świadczoną pracę uzyskiwał wynagrodzenie w niezmienionej wysokości. Z zakresu jego czynności zostały jedynie wyłączone niektóre kompetencje decyzyjne. Nadal jednak w hierarchii pracowniczej znajdował się na wyższym szczeblu niż pracownicy, którzy dotychczas mu podlegali. Sprawował kontrolę nad zakresem zadań, które dotychczas były realizowane przez Dział Techniczny i Gospodarki Odpadami, jak również nad pracownikami realizującymi zadania z tego zakresu. Zmianą objęta była jedynie nazwa jego dotychczasowego stanowiska, jak również to, że od 24 września 2018 r. jego bezpośrednim przełożonym był kierownik nowo utworzonego Działu Technicznego.

W ocenie Sądu Okręgowego, w okresie po 24 września 2018 r. nie doszło do faktycznej zmiany warunków pracy i płacy powoda. Sąd odwoławczy podkreślił, że zmiana warunków pracy polegająca wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska, przy zachowaniu innych warunków pracy i płacy, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 r., I PKN 265/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 17).

Według Sądu drugiej instancji, pracodawca nie naruszył art. 22 § 1 k.p., albowiem po zmianach organizacyjnych powód nadal świadczył pracę na rzecz pozwanej spółki odpowiadającą warunkom zatrudnienia przewidzianym w umowie o pracę. Ewentualne naruszenie art. 42 § 1 i 2 k.p., jakkolwiek mogłoby stanowić naruszenie obowiązku pracodawcy wobec pracownika, nie dotyczy obowiązku podstawowego i rodzi co najwyżej uprawnienie pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 i 47¹ k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Ponadto takiemu

naruszeniu obowiązku wobec pracownika nie sposób przypisać znamion „ciężkiego naruszenia”. Pozwany pracodawca dążył do uzgodnień z powodem co do zmiany nazwy jego stanowiska pracy i dostosowania jego obowiązków do zmian strukturalnych zakładu pracy. Informował powoda o zmianach, które planuje, i przedłożył mu projekt porozumienia zmieniającego jego warunki pracy. Zachowanie powoda, który podjął pracę w nowej strukturze organizacyjnej, dawało pozwanemu podstawy do przyjęcia, że powód akceptuje nowe warunki pracy. Okoliczności te nie pozwalają na przyjęcie, że pozwany mógłby z winy umyślnej czy też na skutek rażącego niedbalstwa doprowadzić do ewentualnego naruszenia obowiązku pracodawcy względem pracownika, który wynika z art. 42 § 2 k.p.

W świetle powyższych rozważań i w wyniku ustalenia, że rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez powoda bez wypowiedzenia było nieuzasadnione, na uwzględnienie zasługiwało roszczenie pozwanego (powoda wzajemnego) o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p.

Za zasadne należało uznać również roszczenie pozwanego (powoda wzajemnego) o zwrot kosztów poniesionych przez pracodawcę na podnoszenie przez pracownika kwalifikacji zawodowych. Bezsporne było, że pracodawca dofinansował powodowi (pozwanemu wzajemnemu) koszty kursu językowego w kwocie 1.519 zł i zgodnie z umową stron kwota ta podlegała zwrotowi, gdyby pracownik rozwiązał umowę o pracę przed 1 lutego 2020 r. Jednocześnie pracodawca dofinansował powodowi dwa semestry studiów niestacjonarnych w kwocie 2.500 zł. Zarówno kurs językowy, jak i studia nie zostały przez powoda (pozwanego wzajemnego) ukończone w okresie zatrudnienia. Tym samym pozwanemu (powodowi wzajemnemu) należał się zwrot wyłożonych kwot na kształcenie pracownika w łącznej wysokości 4.019 zł, zgodnie z art. 103⁴ k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniósł powód M.S., zaskarżając wyrok w całości i opierając skargę kasacyjną na podstawach naruszenia prawa materialnego: art. 22 § 1 k.p.; art. 60 k.c. i art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.; art. 42 § 1 i 2 k.p. oraz art. 55 § 1¹ k.p.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W ocenie skarżącego skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ponieważ wyrok Sądu Okręgowego został wydany w wyniku błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania prawa materialnego w aspekcie oceny zakresu zmian treści dotychczasowej umowy o pracę powoda w związku ze zmianami organizacyjnymi w zakładzie pracy, w tym co do tego, czy zmiany te rzeczywiście dokonały się *per facta concludentia*, i związanej z tym oceny rodzaju oraz stopnia naruszenia obowiązków pracodawcy.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zasądzenie od skarżącego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest przesłanek uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Według art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Jednakże, zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów.

Powołanie się na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. (oczywistą zasadność skargi kasacyjnej) wymaga wykazania niewątpliwej, widocznej na pierwszy rzut oka, bez konieczności głębszej analizy, sprzeczności wyroku z przepisami prawa niepodlegającymi różnej wykładni (por.m.in. postanowienia Sądu Najwyższego: z 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 100; z 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004, nr 3, poz. 49). Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁴ § 1 k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z 25 lutego 2008 r.,

I UK 339/07, LEX nr 453109; z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002, nr 20, poz. 494; z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNAPiUS 2003, nr 18, poz. 437; z 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 100 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616). Jeżeli zatem przesłanką wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania miałyby być okoliczność, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.), skarżący powinien w uzasadnieniu wniosku zawrzeć wywód prawny opisujący, w czym wyraża się ta „oczywistość”, oraz przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia, koncentrując się na wykazaniu kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274). W judykaturze podkreśla się przy tym, że 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 (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 230; z 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133). Skarżący musi wykazać, że następstwa wytkniętej w skardze wadliwości postępowania i orzekania były tego rodzaju (bądź skali), że kształtowały lub współkształtowały (wadliwą) treść kwestionowanego w sprawie orzeczenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 lutego 1997 r., I CKN 57/96, OSNC 1997 nr 6-7, poz. 82; z 24 października 2006 r., II PK 38/06, LEX nr 950620 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971; z 5 grudnia 2007 r., II PK 103/07, LEX nr 863973; z 16 czerwca 2011 r., III UK 213/10, LEX nr 950436).

Dokonując wykładni art. 398³ § 3 k.p.c., Sąd Najwyższy w wyroku z 21 maja 2018 r., I PK 50/17 (LEX nr 2553397) przyjął, że podczas rozpoznawania skargi nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny

dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzanie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kwestionowania wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, jest a *limine* niedopuszczalny z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c.

Skarżący łączy oczywistą zasadność skargi z wadliwymi bądź niepełnymi ustaleniami faktycznymi Sądu *meriti*. Nie podnosi argumentów przemawiających za błędem w zastosowaniu przepisów prawa materialnego (subsumcji) bądź w wadliwej ich interpretacji. Kwestionuje jedynie ustalenia Sądu drugiej instancji co do zmian organizacyjnych u pracodawcy. Zdaniem skarżącego błędne ustalenie faktyczne Sądu wpłynęło na wadliwe zastosowanie prawa materialnego w kontekście ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Tak sformułowany zarzut należy ocenić jako sprzeczny z opisaną rolą Sądu Najwyższego jako sądu prawa, a nie faktu.

Należy podkreślić, że różniące się stanowiska Sądów pierwszej i drugiej instancji co do zmian organizacyjnych u pracodawcy wynikały z odmiennej oceny materiału dowodowego. Sąd Rejonowy nie dał wiary pozwanemu pracodawcy, że zakres obowiązków powoda nie uległ zmianie i doszło jedynie do zmiany nazwy stanowiska pracy. Natomiast Sąd Okręgowy odmiennie ocenił materiał dowodowy w tej kwestii, co szczegółowo wyjaśnił w uzasadnieniu, podkreślając takie elementy stanu faktycznego jak: zakres dotychczas wykonywanych przez powoda obowiązków pracowniczych, niezmieniona wysokość jego wynagrodzenia, pozycja powoda w hierarchii pracowniczej wobec pracowników niższego szczebla, dorozumiana akceptacja przez powoda nowej struktury organizacyjnej i jego miejsca w tej strukturze, dążenie pracodawcy do zawarcia porozumienia z powodem w kwestii nazwy jego stanowiska.

Skarżący nie odniósł zarzutu oczywistej zasadności skargi do kluczowej dla sprawy kwestii podstawowych obowiązków pracodawcy, tj. ewentualnej oceny, czy za taki obowiązek należy uznać dochowanie procedury wypowiedzania pracownikowi warunków pracy i płacy, ani do kwestii ciężaru naruszenia obowiązków, w tym stopnia winy pracodawcy. Obie te przesłanki, niezbędne dla zastosowania art. 55 § 1¹ k.p., zostały wyraźnie wyartykułowane w uzasadnieniu Sądu drugiej instancji. Skarżący pomija je jednak w skardze kasacyjnej, co nie może umknąć uwadze przy ocenie oczywistej zasadności skargi jako przesłanki dowodzącej o rażącej wadliwości zaskarżonego wyroku, którego przedmiotem była ocena rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w wyniku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę (art. 55 § 1¹ k.p.).

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., albowiem skarżący nie wykazał, aby skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.