

POSTANOWIENIE

Dnia 24 października 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa K. M.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w likwidacji z siedzibą w C.
o sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za pracę, zasiłek chorobowy
i odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 października 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu
z dnia 7 października 2022 r., sygn. akt IV Pa 19/22,

- 1. odrzuca skargę kasacyjną w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy;**
- 2. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w pozostałej części;**
- 3. oddala wniosek powoda o zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

(J.K.)

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Sieradzu wyrokiem z 7 października 2022 r. oddalił apelację pozwanego P. Spółki Akcyjnej w likwidacji z siedzibą w C. od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu z 10 maja 2022 r., mocą którego zasądzono od pozwanego na rzecz powoda K. M.: (-) kwotę 6.817,09 zł z ustawowymi odsetkami

za opóźnienie od dnia 21 listopada 2019 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę i zasiłku chorobowego; (-) kwotę 7.880,79 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 listopada 2019 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a także nakazano pozwanemu sprostowanie wydanego powodowi świadectwa pracy z 18 czerwca 2020 r. w ten sposób, że w punkcie 1. w miejsce: „w okresie od 01.09.1981 r. do 09.08.2019 r.” wpisać: „w okresie od 01.09.1981 r. do 20.08.2019 r.” oraz w punkcie 4 a) w miejsce: „art. 30 § 1 pkt 3 w związku z art. 53 § 1 pkt 1 b Kodeksu pracy” wpisać: „art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 1969).” oraz oddalono powództwo w pozostałej części.

Pozwana wniosła od powyższego orzeczenia skargę kasacyjną, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. W podstawach skargi powołała się na zarzut naruszenia: 1) prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie: a) art. 80 w związku z art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 488 § 1 i § 2 k.p.c. w związku z art. 300 k.p.; b) art. 8 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 10 ust. 1 tej ustawy; c) § 7 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy w związku z § 7 ust. 4 rozporządzenia; d) art. 8 w związku z art. 80 w związku z art. 81 § 1 k.p.; e) art. 8 k.p. w związku z art. 8 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 10 ust. 1 tej ustawy; f) art. 42 § 1 w związku z art. 42 § 4 k.p. oraz 2) naruszenia przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy: art. 381 k.p.c. oraz art. 98 § 1 w związku z art. 98 § 3 w związku z art. 102 k.p.c.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi; ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego, a także poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i orzeczenie przez Sąd

Najwyższy co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa i zasądzenie na rzecz skarżącej zwrotu kosztów postępowania.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne sprowadzające się do konieczności udzielenia odpowiedzi na pytania:

1) Czy gotowość lub brak gotowości do wykonywania pracy, mające istotne znaczenie w zakresie uprawnień do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w myśl art. 81 § 1 k.p., muszą być wyrażone wprost na piśmie czy też mogą być wyrażone przez pracownika w sposób konkludentny przez zachowanie, np. przekazanie przez pracownika niewykonywającego pracy i pozostającego na zwolnieniu lekarskim informacji do pracodawcy, że oczekuje on na decyzję ZUS odnośnie dalszych świadczeń z ubezpieczenia społecznego?

2) Czy bierność pracownika po ustaniu choroby i długotrwałego zwolnienia lekarskiego w zakresie jego oświadczenia o gotowości do pracy i zamiarze kontynuowania zatrudnienia może wskazywać na brak jego gotowości do świadczenia pracy i brak zamiaru kontynuowania zatrudnienia i czy taka bierność uprawnia pracownika do wynagrodzenia za okres po ustaniu choroby w przypadku nieświadczenia pracy w tym okresie?

3) Czy likwidacja oddziału przedsiębiorstwa pracodawcy (nie jego siedziby, w której mieści się główny zakład pracy) sama w sobie jest wystarczającą przesłanką do przyjęcia twierdzenia o pozbawieniu pracownika możliwości wykonywania pracy w sytuacji, gdy pracodawca kontynuuje działalność w innym miejscu i realizuje zadania, do których wykonywania zobowiązany był zatrudniony pracownik?

4) Czy zmiana przez pracownika samego miejsca pracy bez zmiany stanowiska i wysokości wynagrodzenia powoduje konieczność wypowiedzenia przez pracodawcę dotychczasowych warunków pracy lub płacy w myśl art. 42 § 1 k.p.?

Pozwana wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania także z uwagi na jej oczywistą zasadność przejawiającą się w tym, że uchybienia w ustaleniach Sądu drugiej instancji, który w zasadzie powielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, nie zostały wyeliminowane na skutek nietrafnego przyjęcia

przez Sąd Okręgowy zasadności zasądzenia kwoty 6.817,09 zł tytułem wynagrodzenia za pracę i zasiłku chorobowego za okres, w którym powód nie świadczył pracy z własnej winy, gdyż po zakończeniu zwolnienia chorobowego nie zgłosił on gotowości do świadczenia pracy tylko telefonicznie przekazał osobie upoważnionej z ramienia pracodawcy (do działu kadr), że oczekuje na decyzje ZUS odnośnie dalszych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie przejawiając woli podjęcia i świadczenia pracy. Mimo powyższego, powód cały czas miał aktualną propozycję wykonywania pracy na tym samym stanowisku co dotychczas (tj. mechanika) i na identycznych warunkach pracy i płacy z tą jedyną różnicą, że w siedzibie przedsiębiorstwa w C., w której znajdował się główny zakład pracy pozwanej, a nie w zlikwidowanym oddziale w P., z której to propozycji powód nie skorzystał i nie stawiał się w siedzibie przedsiębiorstwa, co oznacza, że nie wyraził on gotowości do wykonywania pracy i których to okoliczności Sądy rozpoznające sprawę zarówno w pierwszej, jak i drugiej instancji nie uwzględniły, zasądzając od pozwanego świadczenie bez świadczenia wzajemnego ze strony powoda, czyli statuując brak ekwiwalentności świadczeń.

Zdaniem skarżącej, oczywista zasadność skargi kasacyjnej przejawia się również w tym, że uchybienia w ustaleniach Sądu drugiej instancji, który w zasadzie powielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, nie zostały wyeliminowane z uwagi na niezasadne zasądzenie na rzecz powoda kwoty 7.880,79 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Sądy obu instancji nie uwzględniły okoliczności, że powód kierując do pracodawcy pismo z 7 sierpnia 2019 r. z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w rzeczywistości sam rozwiązał z pozwaną umowę o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn leżących po jego stronie, co tym samym czyni niezasadnym zasądzenie na jego rzecz odprawy pieniężnej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl art. 398² § 2 pkt 2 k.p.c. skarga kasacyjna jest niedopuszczalna w sprawach dotyczących kar porządkowych, świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych oraz o deputaty lub ich ekwiwalent. Skarga kasacyjna pozwanej w zakresie zaskarżenia zawartego w wyroku Sądu Okręgowego w Sieradzu z 7 października 2022 r. orzeczenia o oddaleniu apelacji co do zawartego w pkt 3 wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu z 10 maja 2022 r. rozstrzygnięcia o sprostowaniu świadectwa pracy powoda jest zatem w świetle art. 398² § 2 pkt 2 k.p.c. niedopuszczalna i podlega odrzuceniu z mocy 398⁶ § 2 k.p.c.

W pozostałym zakresie skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że jako sąd kasacyjny nie jest sądem powszechnym zwykłej, trzeciej instancji, a skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

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 (art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c. określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, strona wnosząca skargę kasacyjną powinna sformułować w niej wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania wraz ze stosownym uzasadnieniem. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty prawne świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania, którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. W przypadku powołania jako podstawy wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania istnienia w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, skarżący ma obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią jurydyczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. Samo zaś zagadnienie prawne, w formie pytania sformułowanego w taki sposób, by możliwe było rozstrzygnięcie stawianych przez skarżącego wątpliwości, musi w swej treści zawierać odwołanie do przepisu lub przepisów prawa, na których tle takie zagadnienie powstaje. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem "prawnym" oraz czy jest to zagadnienie "istotne". Nie można przy tym zasadnie twierdzić, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy we wcześniejszym orzecznictwie wyraził swój pogląd w podnoszonej kwestii, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające jego zmianę (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2014 r., I UK 64/14, niepublikowane).

Z kolei powołanie się we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na jej oczywistą zasadność (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) wymaga od skarżącego zawarcia w uzasadnieniu wniosku wyводу prawnego wskazującego, w czym wyraża się ta „oczywistość” i przedstawienia argumentów na poparcie tego twierdzenia. Zobowiązuje zatem skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego wspierającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego

polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134).

Sąd Najwyższy zauważa, że skarżąca łączy oczywistą zasadność skargi kasacyjnej z wystąpieniem istotnego zagadnienia prawnego. Tymczasem, już tylko z samej przedstawionej wyżej istoty ustawowych przesłanek przedsądu przewidzianych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c. wynika, że co do zasady nie mogą one występować jednocześnie. Jeżeli bowiem w sprawie rzeczywiście występuje istotne zagadnienie prawne, od którego rozstrzygnięcia zależy wydanie prawidłowego orzeczenia co do istoty sprawy, to z natury rzeczy ewentualny błąd orzeczniczy popełniony przez Sąd drugiej instancji nie może mieć charakteru oczywistego i podstawowego. Z kolei skarga kasacyjna nie może być uznana za oczywiście uzasadnioną, jeżeli o występowaniu tej przesłanki miałoby świadczyć naruszenie przepisów prawa, których wykładnia nasuwa tak duże wątpliwości, że konieczne jest ich wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy w ramach sformułowanego w tej sprawie zagadnienia prawnego (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 27 stycznia 2011 r., II PK 247/10, LEX nr 1274964; z dnia 21 października 2008 r., II PK 158/08, LEX nr 7386; z dnia 7 października 2020 r., II PK 158/19, LEX nr 3080067). Zatem nie do pogodzenia z oczywistą zasadnością skargi jest stawianie w niej zagadnień prawnych wymagających rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy, ani wskazywanie na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia lipca 2011 r., II UK 24/11, LEX nr 1365662).

Nadto na podnoszone we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wątpliwości na tle interpretacji art. 81 § 1 k.p., a sformułowane przez skarżącą w pytaniach o przesłanki uznania „gotowości do pracy” stanowiącej podstawę do zasądzenia wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, doczekały

się obszernej analizy doktryny i judykatury, które wypracowało jednolite standardy interpretacyjne.

Gruntowna wypowiedź Sądu Najwyższego dotyczącą wykładni art. 81 § 1 k.p. znalazła się w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 grudnia 2022 r., II PSKP 88/21 (LEX nr 3456276). Sąd Najwyższy przypomniał, że w myśl powołanego przepisu, pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Przesłankami nabycia prawa do spornego wynagrodzenia są zatem, po pierwsze, gotowość pracownika do pracy oraz, po drugie, niedopuszczenie go do pracy przez pracodawcę z przyczyn leżących po stronie podmiotu zatrudniającego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 60/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 577; z dnia 23 października 2006 r., I PK 110/06, M.P.Pr. 2007 nr 1, s. 43 i z dnia 7 maja 2008 r., II PK 331/07, OSNP 2009 nr 17-18, poz. 230).

Co do drugiej z wymienionych przesłanek kwalifikacyjnych prawa do przedmiotowego wynagrodzenia Sąd Najwyższy zauważył, że art. 81 § 1 k.p. nie uzależnia przyznania tego świadczenia od tego, jaka była pierwotna przyczyna decyzji pracodawcy odmawiającej przyjęcia wykonywania pracy od pracownika. Jest tak dlatego, że przyczyna dotycząca pracodawcy nie musi być koniecznie zawiniona w sensie przypisania subiektywnej winy osobom działającym w imieniu pracodawcy. Użyte w komentowanym przepisie sformułowanie "przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy" nie powinno być rozumiane wąsko, jako "przyczyny spowodowane przez pracodawcę" czy "przyczyny zawinione przez pracodawcę". Przeszkody uniemożliwiające wykonywanie pracy mogą być na potrzeby tego przepisu dychotomicznie podzielone na przeszkody dotyczące pracownika i przeszkody niedotyczące pracownika. Jedynie zaistnienie przeszkód dotyczących wyłącznie pracownika wyklucza zastosowanie art. 81 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014 r., I PK 150/13, OSNP 2015 nr 3,

poz. 35). Sporne wynagrodzenie przysługuje za gotowość do pracy wyrażaną przez pracownika w czasie trwania stosunku pracy, nawet gdy pracodawca pozostaje w błędnym przeświadczeniu o nieistnieniu lub ustaniu tego stosunku (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 195/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 453; z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 721/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 37 i z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 35). Jeśli zatem pracodawca bezpodstawnie kwestionuje istnienie między stronami stosunku pracy i nie dopuszcza pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy w miejscu i czasie do tego wyznaczonym, sytuacja taka wypełnia hipotezę normy art. 81 § 1 k.p. w zakresie omawianej przesłanki nabycia prawa do wynagrodzenia dotyczącej podmiotu zatrudniającego i to niezależnie od tego, co legło u podstaw owego błędnego przeświadczenia pracodawcy.

Z kolei odnośnie do pierwszej z wymienionych przesłanek zasądzenia spornego wynagrodzenia Sąd Najwyższy przypomniał, że oceny spełnienia kryterium gotowości do pracy dokonuje sąd, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Jest to więc zasadniczo kwestia ustaleń faktycznych. Ciężar udowodnienia gotowości do pracy spoczywa na pracowniku (powodzie) dochodzącym z tego tytułu zapłaty wynagrodzenia za pracę. Co do zasady więc, strona niezadowolona z ustalenia dokonanego przez sąd w tej materii może je podważać jedynie w drodze zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Sytuacja przedstawia się inaczej, gdy sąd dokona błędnej wykładni samego pojęcia gotowości do pracy lub poszczególnych przesłanek gotowości i w konsekwencji przyjmie ogólne, aprioryczne założenia co do faktów, które mogą służyć wykazaniu ich istnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., I PK 230/14, M.P.Pr. 2015 nr 12 s. 654-659; z dnia 7 lipca 2016 r., I PK 185/15, LEX nr 2111405; z dnia 25 października 2016 r., I PK 255/15, LEX nr 2155205). Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w niniejszym przypadku. Przedstawiona przez Sąd Okręgowy wykładnia art. 81 § 1 k.p. i sposób subsumcji tego przepisu do stanu faktycznego sprawy należy uznać za prawidłowe.

Pojęcie gotowości do świadczenia pracy od dawna jest przedmiotem wypowiedzi doktryny prawa pracy (zob. A. Kijowski: Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy, Poznań 1978), jak i rozstrzygnięć Sądu

Najwyższego. Zgodnie z poglądami doktryny prawa pracy (K. W. Baran: Kodeks pracy. Komentarz, tom I, wydanie V, WKP 2020; K. Jaśkowski, E. Maniewska: komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2022; L. Florek: Kodeks pracy. Komentarz, wydanie VII, WKP 2017; B. Wagner: w: Kodeks Pracy. Komentarz, red. L. Florek, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 468), jak i Sądu Najwyższego (wyroki: z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 308; z dnia 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94; z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 347; z dnia 4 października 2007 r., I PK 126/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 348; z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683 i tam cyt. Orzecznictwo).

W świetle poglądów nauki prawa i orzecznictwa sądowego przesłankami gotowości do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. są: 1) zamiar wykonywania pracy, 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy, 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.

Nie ulega wątpliwości, że gotowość do pracy jest w pierwszej kolejności kwestią świadomości i woli pracownika, a zatem po stronie podmiotu zatrudnionego musi zaistnieć subiektywny zamiar wykonywania umówionego rodzaju pracy, wsparty obiektywną fizyczną i psychiczną zdolnością do świadczenia owej pracy. Zamiar ten pracownik powinien zaś uzewnętrznzić wobec pracodawcy.

Zamiar wykonywania pracy jest zmienną koncentrującą uwagę na przeżyciach psychicznych pracownika. Uprawnionym do wynagrodzenia gwarancyjnego jest bowiem tylko ten, kto mimo niedopuszczenia do pracy realnie chciał ją świadczyć. W większości wypadków odkrycie rzeczywistej woli pracownika jest trudne. Dla ustalenia zamiaru świadczenia pracy obecność pracownika w zakładzie pracy nie zawsze jest konieczna. Zwłaszcza przy przedłużającym się czasie trwania przeszkody wystarczy potwierdzenie przez niego gotowości stawienia się do pracy na każde wezwanie pracodawcy. Analizując kwestię istnienia po stronie pracownika woli wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, należy brać pod uwagę między innymi jego sytuację życiową i finansową. Jak skonstatował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 października 2017 r., II PK 257/16 (LEX nr 2401824), w przypadku osoby mieszkającej w innym mieście, korzystającej

z emerytury (wypłacanej po przedstawieniu przez wnioskodawcę świadectwa pracy o rozwiązaniu stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą), jednorazowe lub dwukrotne deklarowanie gotowości do pracy (zgłaszane drogą e-mailową) w okresie około czterech lat od wydania świadectwa pracy, nie stanowi wystarczającego dowodu na pozostawanie w stanie gotowości do wykonywania pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., zwłaszcza gdy treść owych e-maili nie wskazywała na jednoznaczną dyspozycyjność powoda, tak faktyczną jak i prawną. Innymi słowy, posiadanie stałego źródła utrzymania i niedogodności związane z realizacją stosunku pracy wynikające na przykład z konieczności dojazdu do odległego miejsca pracy mogą stawiać pod znakiem zapytania szczerość deklaracji pracownika odnośnie do gotowości kontynuowania zatrudnienia u danego pracodawcy.

Z kolei faktyczna zdolność do świadczenia pracy w rozumieniu komentowanego przepisu oznacza pełną zdolność fizyczną i psychiczną do wykonywania obowiązków pracowniczych. Aspekt ten skupia uwagę na relacji zachodzącej między powinnością mającą źródło w umowie o pracę a predyspozycją fizyczną i psychiczną pracownika. Wreszcie pozostawanie pracownika do dyspozycji pracodawcy to stan, w którym pracownik może na wezwanie pracodawcy niezwłocznie podjąć tę pracę w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze. Pracownik pozostający do dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy albo w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub - jeśli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy - wskazanym przez siebie i zakomunikowanym podmiotowi zatrudniającemu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 308 i z dnia 18 lutego 2015 r., III PK 99/14, LEX nr 1677805).

Co się tyczy uzewnętrznienia gotowości do wykonywania pracy, jest ona kategorią stopniowalną. Wynika to z tego, że wiele okoliczności faktycznych, w szczególności odnoszących się do zachowania pracownika, w mniejszym lub większym stopniu zdradza przekaz kierowany przez niego do pracodawcy. Jego ocena dokonywana jest miarą obiektywną, przy czym powinna uwzględniać całokształt okoliczności faktycznych sprawy. Orzecznictwo sądowe w tym procesie

poznawczym jest pomocne, ale w ograniczonym zakresie. Powodem takiego stanu rzeczy jest indywidualizacja zmiennych korespondujących ze sferą faktów. Można jednak wskazać na pewne dyrektywy kierunkowe wypracowane w judykaturze.

Z samej istoty uzewnętrznienia wobec pracodawcy gotowości do pracy, jako jednego z warunków istnienia owej gotowości, wynika, że jest to znane pracodawcy zachowanie się pracownika, które w danych okolicznościach obiektywnie świadczy o tym, że pracownik jest gotów do niezwłocznego podjęcia pracy, gdy zostanie do jej wykonywania wezwany lub dopuszczony. Pracownik może swą wolę podjęcia pracy przejawiać osobiście lub przez upoważnioną osobę. Uzewnętrznienie gotowości do pracy polega w istocie rzeczy na zademonstrowaniu przez pracownika, że jest gotów do pracy. Uzewnętrznienie gotowości do pracy określa się też w orzecznictwie, jako zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Może ono nastąpić przez każde zachowanie pracownika manifestujące w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a więc zarówno pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wobec pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 maja 1999 r., I PKN 60/99). Może to więc nastąpić, między innymi, w bezpośrednich rozmowach z pracodawcą (osobą reprezentującą pracodawcę), przez telefoniczne pytanie pracodawcy o możliwość wykonywania pracy lub zadeklarowanie jej gotowości i pozostawienie pracodawcy informacji o sposobie komunikowania się (wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 390/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 209), czy wreszcie korespondencyjnie (listy, e-maile, sms-y). W określonych okolicznościach uzewnętrznienie gotowości do pracy może też polegać na powiadomieniu o zmianie adresu, miejscu pobytu, numeru telefonu itp.

W wyroku z dnia 3 grudnia 2007 r., I PK 149/07 (OSNP 2009 nr 4-5, poz. 35), Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na dodatkowy aspekt sprawy, stwierdzając, że istotne znaczenie dla oceny przesłanek gotowości do pracy ma to, czy pracodawca kwestionuje istnienie stosunku pracy oraz to, czy pracownik ma wskazane miejsce świadczenia pracy. Różna będzie bowiem możliwość uzewnętrznienia zamiaru świadczenia pracy przez takich pracowników. W przypadku kwestionowania przez pracodawcę istnienia stosunku pracy, nabycie prawa do wynagrodzenia na

podstawie art. 81 § 1 k.p. nie jest oderwane od gotowości do pracy pracownika, jednak w takiej sytuacji wystarczającą manifestacją tej gotowości ze strony pracownika może być przekazanie przez niego pracodawcy swojego adresu i numeru telefonu, pod którymi można się z nim skontaktować i okresowe przypominanie o woli kontynuowania stosunku pracy.

Zgłoszenie gotowości do pracy może mieć miejsce także w toku postępowania sądowego, przez czynności procesowe pracownika, z których wynika wola niezwłocznego podjęcia pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314), jednak nie można uznać, że kwestionowanie przez pracodawcę istnienia stosunku pracy całkowicie zwalnia pracownika z obowiązku pozostawania w gotowości do pracy i uzewnętrzniania tego faktu (wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683). Zgodnie z judykaturą Sądu Najwyższego, sam fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony dowodzi jedynie zamiaru podjęcia zatrudnienia po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu i nie jest równoznaczny z istnieniem gotowości do pracy w okresie objętym sporem. Należy bowiem odróżnić przesłanki uzyskania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. od przesłanek ustalenia, że pracownika wiąże z pracodawcą umowa o pracę na czas nieokreślony lub przesłanek przywrócenia go do pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 maja 2004 r., I PK 486/03, LEX nr 585700; z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314; z dnia 20 listopada 2007 r., II PK 80/07, LEX nr 863970; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 35; z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683; z dnia 13 lutego 2013 r., I PK 187/12, LEX nr 1554918; z dnia 25 października 2016 r., I PK 255/15, LEX nr 2155205). Niemniej jednak, wystąpienie przez pracownika z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy lub o dopuszczenie do pracy, może w powiązaniu z innymi faktami stanowić okoliczność potwierdzającą zgłoszenie gotowości do pracy, co ma znaczenie w wypadkach, gdy inne przejawy woli pracownika nie są dostatecznie wyraźne.

Przykładowo można wskazać wyroki Sądu Najwyższego, w których uznano działania pracownika za niewypełniające przesłanek zgłoszenia gotowości do pracy:

1) w wyroku z dnia 19 maja 2004 r., I PK 486/03 (LEX nr 585700) Sąd Najwyższy uznał, że powódka - nauczycielka - która jeden raz w rozmowie z dyrektorem wyraziła zamiar wykonywania pracy i uzewnętrzniła gotowość do jej wykonywania, nie wykazała gotowości do pracy, ponieważ powinna udowodnić, iż miała zamiar wykonywania pracy i uzewnętrznić go także w późniejszym okresie, choćby przez deklaracje gotowości do pracy składane na początku kolejnych okresów nauczania w szkole;

2) w wyroku z dnia 23 września 2004 r., I PK 541/03 (OSNP 2005 nr 7, poz. 94), w sprawie, w której powódka - pielęgniarka - dochodziła wynagrodzenia za gotowość do pracy za okres kilku miesięcy i tylko jeden raz uzewnętrzniła gotowość jej wykonywania, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że sam fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz "przywrócenia do pracy" nie jest wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 k.p.;

3) w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 126/07 (OSNP 2008 nr 23-24, poz. 348), Sąd Najwyższy stwierdził, że w okolicznościach sprawy, gdy powódka dochodzi wynagrodzenia za czas dłuższy niż rok, jednorazowe zgłoszenie gotowości podjęcia pracy na początku tego okresu nie może być uznane za wystarczające, dodając jednak, że dla ustalenia spełnienia koniecznych przesłanek gotowości powódki do pracy mogą być przydatne dowody i oświadczenia zawarte w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy toczącej się w spornym okresie;

4) w wyroku z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07, w sprawie o wynagrodzenie za gotowość do pracy w okresie 6 miesięcy, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że dwukrotne pisemne zgłaszanie przez powoda (dyrektora klubu sportowego) gotowości podjęcia pracy wraz z prośbą o wskazanie miejsca świadczenia pracy, rozmowa przeprowadzona z ówczesnym prezesem pozwanego na temat dalszego zatrudnienia i wreszcie wystąpienie z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, stanowią dostateczne uzewnętrznienie zamiaru świadczenia pracy; jeśli wcześniej pracownik nie uzewnętrznił wobec pracodawcy woli świadczenia pracy, to zadeklarowanie gotowości do pracy - ze swej istoty - nie może potwierdzać stanu owej gotowości za okresy przypadające przed zgłoszoną deklaracją (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2011 r., I PK 167/2010

LexPolonica nr 2619110 oraz z dnia 14 października 2013 r., II PK 16/13, LEX nr 1409527).

W uzasadnieniu powołanego wyroku w sprawie III PSKP 88/21 Sąd Najwyższy zauważył także, że w art. 81 § 1 k.p. ustawodawca posłużył się ogólnym pojęciem gotowości do pracy, nie definiując go. Wyjaśnienie znaczenia tego pojęcia pozostawiono zatem doktrynie i judykaturze. Orzecznictwo sądowe wypracowało pewne wzorce zachowania, by przyjąć istnienie po stronie pracownika gotowości do pracy, zastrzegając jednak, że ocena tej przesłanki prawa go wynagrodzenia zależy od całokształtu okoliczności danej sprawy, które predestynują do określonego sposobu wyrażania przez pracownika zamiaru świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Tak więc, jeśli judykatura dopuszcza wszelkie formy demonstrowania gotowości do pracy, to nie powinna kategorycznie przesądzać o wymaganej od pracownika liczbie i częstotliwości owych manifestacji. Dla ziszczenia się przesłanki gotowości do pracy (uzewnętrznienia jej przez pracownika) miarodajna jest nie liczba demonstracji ze strony pracownika, ale przede wszystkim całokształt okoliczności sprawy, które świadczą o trwałym zamiarze wykonywania obowiązków pracowniczych. Jeśli z okoliczności towarzyszących da się wyprowadzić wniosek, że pracodawca wiedział o zamiarze pracownika wykonywania pracy, to liczba manifestacji owej gotowości przez zatrudnionego traci na znaczeniu. Jak słusznie zauważono w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., I PK 230/14 (LEX nr 1808542), w świetle brzmienia i celu art. 81 § 1 k.p., uzewnętrznienie przez pracownika gotowości do pracy może nastąpić przez różne, znane pracodawcy, zachowania pracownika (lub osób działających w jego imieniu), z których dostatecznie jasno wynika jego wola niezwłocznego podjęcia pracy w danym okresie, gdy zostanie do niej dopuszczony. Zależnie od okoliczności, różna może być też częstotliwość potwierdzania gotowości. Nie można zatem ogólnie i a priori wskazać, w jaki sposób i jak często pracownik powinien uzewnętrzniać (demonstrować) swą gotowość do pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego (w sprawie III PSKP 88/21), nie można przypisywać decydującego znaczenia dla ustalenia gotowości pracownika do pracy tylko jednemu elementowi składającemu się na treść tego pojęcia, a mianowicie wyrażaniu przez pracownika tejże gotowości wobec pracodawcy. Przeciwnie - zasadniczą rolę w ocenie gotowości do pracy

odgrywa występujące po stronie zatrudnionego zamiar wykonywania pracy i zdolność do jej świadczenia oraz dyspozycyjność wobec podmiotu zatrudniającego.

O ile bowiem ta przesłanka roszczenia o świadczenie z art. 81 § 1 k.p., jaką są przeszkody w wykonywaniu pracy, dotyczy pracodawcy, o tyle kryterium kwalifikacyjne prawa do spornego wynagrodzenia w postaci gotowości do pracy odnosi się do pracownika i to po jego stronie muszą wystąpić wszystkie czynniki konieczne dla realizacji tejże gotowości, zarówno w sferze wolicjonalnej, jak i predyspozycji psychofizycznych oraz sytuacji życiowej. Obowiązek zmanifestowania pracodawcy gotowości do pracy jest swoistym łącznikiem między obiema przesłankami uwzględnienia powództwa opartego na powyższym przepisie. Uzewnętrznia bowiem gotowość pracownika do pracy, mimo istnienia dotyczących pracodawcy przeszkód w jej wykonywaniu i zarazem jest sygnałem dla podmiotu zatrudniającego, że wspomniane przeszkody nie niweczą wynikających z treści stosunku pracy wzajemnych praw i obowiązków stron, to jest dyspozycyjności pracownika, by gdy tylko ustaną niezależne od niego czynniki, podjąć i wykonywać umówiony rodzaj pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym oraz obowiązku pracodawcy umożliwienia pracownikowi świadczenia pracy i wypłaty należnego wynagrodzenia. Sposób wyrażenia przez pracownika gotowości do pracy powinien być skuteczny wobec pracodawcy tak, aby wiedział on o rzeczywistym zamiarze realizowania przez zatrudnionego obowiązków pracowniczych. Nie potrzeba zatem szczególnych form ani wzmożonej częstotliwości demonstrowania przez pracownika gotowości do pracy, jeśli z zastosowanego przezeń sposobu wyrażenia woli w tym zakresie, pracodawcy znany jest fakt istnienia po stronie zatrudnionego owej gotowości.

Podsumowując, ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy, stąd też w kwestii częstotliwości manifestowania przez pracownika gotowości do pracy wyrażano w orzecznictwie różne poglądy, przy akceptacji wyjściowego stwierdzenia, zgodnie z którym bierne oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., jeżeli takiego zachowania nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 60/99, OSNAPIUS 2000 nr 15, poz. 577; z dnia 23

października 2006 r., I PK 110/06, M.P.Pr. 2007 nr 1, s. 43; z dnia 20 listopada 2007 r., II PK 80/07, LEX nr 863970).

Wyżej zaprezentowana wykładnia art. 81 § 1 k.p. została uwzględniona przez Sąd drugiej instancji przy wydaniu zaskarżonego wyroku. Występowania u powoda woli pozostawania w stosunku pracy z pozwaną i jej demonstrowania wobec pracodawcy dowodzi cała sekwencja zdarzeń zapoczątkowanych zakończeniem zwolnienia chorobowego w dniu 13 czerwca 2019 r. K. M. ograniczył wówczas swoje relacje z pracodawcą do telefonicznych kontaktów, w których informował, że oczekuje na decyzję ZUS w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego, a co według skarżącej, winno być równoznaczne z uznaniem, iż powód nie zamierzał dalej świadczyć pracy na rzecz pracodawcy. Sąd Okręgowy zwrócił jednak uwagę na faktyczną możliwość wykonywania przez powoda jego dotychczasowych obowiązków pracowniczych po dniu 13 czerwca 2019 r., gdyż w tym okresie nie funkcjonował już warsztat mechaniczny, gdzie K. M. dotychczas świadczył pracę. Stacja obsługi w P. została zlikwidowana i tym samym zostało również zlikwidowane stanowisko pracy powoda.

Zdaniem Sądu odwoławczego, K. M. manifestował swoją gotowość do świadczenia pracy po dniu 13 czerwca 2019 r. Nie unikał kontaktu z pracodawcą, rozmawiał telefonicznie z pracownikiem kadr p. C., a nawet co najmniej dwukrotnie był osobiście w tym dziale, jak również osobiście spotkał się w siedzibie zakładu pracy z bezpośrednim przełożonym D. H.. Bezzasadny jest także zarzut skarżącej, że w okresie po dniu 13 czerwca 2019 r. powód nie świadczył pracy z własnej winy, gdyż dostał od pracodawcy propozycję wykonywania pracy na tym co dotychczas stanowisku, lecz w siedzibie przedsiębiorstwa w C., z której to propozycji nie skorzystał. W sytuacji, kiedy zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego rzeczona propozycja została złożona powodowi kilka lat wcześniej i nie została przez niego przyjęta, to odwoływanie się do niej jako argumentu mającego świadczyć o tym, iż powód winien zgłosić gotowość wykonywania pracy właśnie w oddziale firmy w C., było nieracjonalne. Gdyby pracodawca uznał, że z racji likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy powoda winien on świadczyć pracę w innym miejscu (np. w oddziale w C.), to wówczas musiałby postąpić zgodnie ze wymogami określonymi w art. 42 § 4 k.p., a nie oczekiwać, że powód z własnej inicjatywy uzna za aktualną

propozycję sprzed kilku lat dotyczącą zmiany miejsca pracy. W konsekwencji Sąd Okręgowy stwierdził, że mimo niewykonywania pracy K. M. zachował prawo do wynagrodzenia i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, gdyż po zakończeniu okresu zwolnienia lekarskiego był gotów do jej wykonywania, lecz nie został do niej dopuszczony z racji leżącej po stronie pracodawcy przeszkody w postaci likwidacji stanowiska pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego, sformułowane przez skarżącą pytanie: „czy zmiana przez pracownika samego miejsca pracy bez zmiany stanowiska i wysokości wynagrodzenia powoduje konieczność wypowiedzenia przez pracodawcę dotychczasowych warunków pracy lub płacy w myśl art. 42 § 1 k.p.”, także nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego, gdyż odpowiedź na tak sformułowane zagadnienie wynika z utrwalonego stanowiska judykatury i doktryny.

W wyroku z dnia 11 grudnia 2013 r., III PK 70/13 (niepublikowanym), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 42 k.p. dotyczy wypowiedzenia zmieniającego, a więc wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Umownymi warunkami pracy są zaś w szczególności: miejsce wykonywania pracy oraz rodzaj pracy określone w art. 29 § 1 pkt 1 i 2 k.p. Rodzaj pracy może być określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy - w ramach jego uprawnień kierowniczych - uszczegółowienie zakresu czynności pracownika. Zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, stanowi zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. Natomiast, w razie poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku - wypowiedzenia zmieniającego. Od sposobu ustalenia rodzaju pracy w umowie zależy, czy do jego zmiany będzie konieczne porozumienie (wypowiedzenie) zmieniające, czy też może ona zostać dokonana w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (polecenia). Zmiana warunków pracy może być przy tym istotna lub nieistotna. Nieistotna zmiana warunków pracy lub płacy mieści się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy i jest dokonywana w drodze polecenia (służbowego), które wiąże pracownika. Istotna zmiana tych warunków

natomiast - w razie braku zgody pracownika - wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Na to zróżnicowanie Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę. Między innymi w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 1964 r., I PR 189/64 (OSNCP 1965 nr 3, poz. 44) uznano, że przeniesienie siedziby zakładu pracy do innego miasta, powodujące dla pracownika zmianę miejsca wykonywania pracy, stanowi istotną zmianę warunków umowy o pracę, jeżeli w wyniku tego przeniesienia sytuacja życiowa pracownika ulega pogorszeniu bądź to na skutek konieczności straty w zmienionych warunkach znacznie większej ilości czasu od dotychczas zużywanego na dojazd czy dojście do zakładu pracy, bądź też wobec uciążliwości dojazdów ze względu na wiek i stan zdrowia pracownika.

Ocena, czy w konkretnym przypadku następuje zmiana na niekorzyść pracownika istotnych składników (warunków) umowy o pracę, musi być dokonywana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, w szczególności tego, co strony uzgodniły bądź bezpośrednio w umowie o pracę, bądź w sposób pośredni, na przykład przez odwołanie się do związanych z rodzajem pracy stawek płac wynikających z postanowień układów zbiorowych pracy, regulaminów premiowania lub właściwych w danym wypadku aktów normatywnych wyższego rzędu. W judykaturze przyjmuje się, że istotna zmiana uzgodnionego przez pracodawcę z pracownikiem elementu treści stosunku pracy na niekorzyść pracownika wymaga wypowiedzenia warunków pracy lub porozumienia stron (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 559/97, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 205; z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 635/98, OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 384; OSP 2001 nr 6, poz. 97, z glosą P. Kucharskiego). Oznacza to, że należy porównać dotychczasowe warunki pracy wynikające z treści łączącego strony stosunku pracy (umowy o pracę) z nowymi warunkami (np. dotyczącymi rodzaju pracy i miejsca jej świadczenia) i ocenić, czy w tym zakresie w ogóle następuje zmiana, czy jest ona istotna i następuje na niekorzyść pracownika.

W przedmiotowej sprawie ustalono, że już wiele lat temu pozwana proponowała K. M. zmianę miejsca pracy ze stacji obsługi w P. na oddział firmy w C. i propozycja ta nie została przyjęta przez powoda. Zmiana miejsca pracy była zatem istotna i w odbiorze powoda niekorzystna dla niego. Wymagała więc wypowiedzenia warunków pracy.

Brak jest również podstaw do przyjęcia oczywistej zasadność przedmiotowej skargi kasacyjnej z uwagi na to, że K. M. kierując do pracodawcy pismo z 7 sierpnia 2019 r. z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, zdaniem skarżącej, w rzeczywistości sam rozwiązał z pozwaną stosunek pracy za wypowiedzeniem z przyczyn leżących po jego stronie, co tym samym czyni niezasadnym zasądzenie na rzecz powoda spornej odprawy pieniężnej. Sąd Okręgowy ustalił bowiem, że treści wspomnianego pisma nie można interpretować jako oświadczenia woli zmierzającego do wypowiedzenia przez powoda umowy o pracę. W sytuacji, kiedy K. M. oczekiwał, że zostanie potraktowany tak jak inni pracownicy tego samego oddziału, a mogło to nastąpić tylko przez złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, to samego tylko zasygnalizowania tego faktu pracodawcy nie można traktować jako oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę leżała zatem po stronie pracodawcy (likwidacja oddziału, w którym powód świadczył pracę), co oznacza spełnienie przesłanki do zasądzenia odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku pozwala na przyjęcie, że Sąd drugiej instancji w pełni respektował wyżej przedstawione poglądy judykatury i doktryny. Dokonana przez Sąd odwoławczy ocena okoliczności faktycznych i związana z tym wykładnia prawa (wyrażona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku) mieszczą się w granicach uznania sędziowskiego. Podnoszone w tym zakresie przez skarżącą argumenty stanowią polemikę z oceną dowodów i wynikającymi z niej ustaleniami faktycznymi. Zgodnie zaś z art. 398³ § 3 oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2013 r., II UK 403/12, LEX nr 1350309).

Wobec niewykazania przez pozwaną istnienia powołanych przesłanek przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy oddalił wniosek pełnomocnika podwoda o zwrot kosztów postępowania kasacyjnego, uwzględniając to, że w odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwanej nie przedstawiono stanowiska strony co do kwestii dopuszczalności skargi kasacyjnej jak również nie przedstawiono argumentacji przemawiającej za takim rozstrzygnięciem. Wniosek o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego został powiązany wyłącznie z wnioskiem o oddalenie skargi kasacyjnej. W tych okolicznościach, wobec częściowego odrzucenia skargi kasacyjnej oraz odmowy przyjęcia jej do rozpoznania w pozostałym zakresie, koszty odpowiedzi na skargę kasacyjną, w której nie wskazano argumentów za dorzuceniem ani odmową przyjęcia jej do rozpoznania, nie mogą być uznane za koszty celowej obrony w rozumieniu art. 98 § 1 w związku z art. 391 § 1 i art. 398²¹ k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2021 r., II USKP 53/21, OSNP 2022 nr 3, poz. 28 oraz postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 21 lutego 2019 r., II PK 38/18, LEX nr 2622386; z dnia 11 grudnia 2018 r., II PK 278/17, LEX nr 2593385; z dnia 13 stycznia 2015 r., V CSK 353/14, LEX nr 1628961; z dnia 17 września 2014 r., II CNP 17/14, LEX nr 1537289 i z dnia 20 sierpnia 2014 r., II CSK 77/14, OSNC 2015 nr 7-8, poz. 91).

[SOP]

[as]