

POSTANOWIENIE

Dnia 21 stycznia 2026 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa E.B.

przeciwko S. w G. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia zmieniającego warunków pracy i płacy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w dniu 21 stycznia 2026 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie

z dnia 5 marca 2025 r., sygn. akt VI Pa 94/24,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego**
strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Szczecinie, wyrokiem z dnia 5 marca 2025 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Goleniowie z dnia 4 czerwca 2024 r. i oddalił powództwo E.B. o zasądzenie od pozwanego S. w G. sp. z o.o. z siedzibą w G. kwoty 69.081,42 zł.

Ze sprawy wynika, że 21 grudnia 2015 r. powódka została zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika laboratorium, w pełnym wymiarze czasu pracy. Do obowiązków powódki należał m.in. nadzór nad wykonywaniem badań z zakresu diagnostyki laboratoryjnej dla pacjentów szpitala i leczenia otwartego, nadzór nad zapewnieniem odpowiedniej jakości usług laboratoryjnych, nadzór nad

prawidłowym prowadzeniem dokumentacji medycznej, współorganizowanie i koordynowanie prac podległych pracowników. Do obowiązków powódki należało także sporządzanie harmonogramów czasu pracy pracowników laboratorium i dodatkowo zatrudnianych z zewnątrz diagnostów jako zleceńbiorców.

We wrześniu 2022 r. powódka otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie dotychczasowych warunków umowy o pracę. W oświadczeniu pracodawcy jako przyczyny wypowiedzenia wskazano: nieprawidłowości w organizacji kierowanym przez nią laboratorium przez: 1) niekorzystne dla pracodawcy ustalanie harmonogramów czasu pracy podległych pracowników, powodujące konieczność zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, przy jednoczesnym niedopracowaniu obowiązującej normy przez niektórych pracowników, 2) nieuzasadnione ustalanie dyżuru technika w niedzielę przy bardzo małej ilości wykonywanych badań w tym dniu, 3) nierealizowanie polecenia pracodawcy w zakresie wprowadzenia nowego pracownika do zespołu, również przez ustalanie swojego harmonogramu pracy w innych dniach i godzinach niż ten dla wdrażanego pracownika i tworzenie złej atmosfery dla nowego pracownika, 4) nieuzasadnione dyspozycje dotyczące podpisywania wyników przez diagnostów i działania na niekorzyść pacjentów pozwanej przez brak natychmiastowego potwierdzania wyników badań, 5) nieprawidłową gospodarkę odczynnikami do aparatu Integra, 6) brak rozchodu odczynników do aparatu koagulologii, 7) brak dbałości o prawidłowe relacje służbowe i dobrą atmosferę w kierowanym przez powódkę zespole. Pracodawca w tym samym oświadczeniu zaproponował powódce nowe warunki umowy o pracę, to jest stanowisko diagnosty laboratoryjnego, wynagrodzenie miesięczne zasadnicze w kwocie 7.305 zł brutto i dodatek stażowy w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, to jest bez dodatku funkcyjnego w wysokości 35 % wynagrodzenia zasadniczego.

Powódka nie złożyła oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, wobec czego nowe warunki umowy o pracę zaczęły obowiązywać po upływie okresu wypowiedzenia, to jest od 1 stycznia 2023 r. Ostatecznie w toku procesu doszło do rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, przedstawione w wypowiedzeniu warunków łączącej strony umowy o pracę zarzuty pod adresem powódki znalazły potwierdzenie w rzeczywistości, co wprost wynikało z ustalonego stanu faktycznego. Sąd podkreślił, że powódka posiadała długoletni staż pracy i odpowiednie umiejętności pozwalające na wykonywanie obowiązków kierownika laboratorium, a pracodawca miał prawo wymagać od niej zaangażowania w wykonywanie obowiązków adekwatnych do nałożonych zadań, w tym zapewnienia prawidłowej organizacji pracy w laboratorium, również w sposób, by proponowane przez nią rozwiązania były korzystne dla pracodawcy finansowo. Tymczasem mimo wielokrotnie przeprowadzanych przez prezesa pozwanego szpitala rozmów z powódką, kwestię wprowadzenia ewentualnych zmian, powódka skwitowała oświadczeniem, że wie jak układać grafiki. Takie zachowanie powódki - w ocenie Sądu Okręgowego - może być uznane jako nieusprawiedliwiona odmowa wykonania polecenia. To zaś uznawane jest za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, mogące prowadzić do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd odwoławczy podkreślił, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Bez znaczenia przy tym, dla oceny prawidłowości wskazanej przyczyny wypowiedzenia, pozostaje fakt, iż powódka za swoje zachowania nie poniosła odpowiedzialności porządkowej.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie budziło zatem wątpliwości, że dokonując całościowej oceny pracy powódki na stanowisku kierownika laboratorium pracodawca wziął pod uwagę sposób ustalania harmonogramów czasu pracy i rozpisywaniu dyżurów, sposób prowadzenia laboratorium szpitalnego, sposób realizowania poleceń pracodawcy, efektywność realizowanych zadań i dbałość o prawidłowe relacje służbowe oraz atmosferę.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał, że jest ona oczywiście uzasadniona oraz że istnieje istotne zagadnienie prawne, przedstawione w formie pytania” czy niewyartykułowane uprzednio przez

pracodawcę, a formułowane w toku postępowania z odwołania pracownika od wypowiedzenia zmieniającego oczekiwania pracodawcy względem zmiany organizacji pracy podległej bezpośrednio kierownikowi komórki organizacyjnej uzasadniać mogą wypowiedzenie zmieniające”?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wnioskował o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zasądzenie od skarżącej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przesądu i dlatego nie został uwzględniony.

Przez oczywistą zasadność skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) należy rozumieć sytuację, w której skarga jest uzasadniona w sposób ewidentny, wskazując na rażące i poważne uchybienia zaskarżonego orzeczenia, które są możliwe do stwierdzenia bez konieczności prowadzenia bardziej złożonych rozumowań. Jedynie w takim wypadku możliwa jest kontrola prawomocnego orzeczenia sądu drugiej instancji w postępowaniu kasacyjnym. Obciążenie go oczywistą i istotną wadą wskazuje, że usunięcie tego orzeczenia z obrotu leży w interesie publicznym - a tym samym, że może dojść do realizacji celu skargi kasacyjnej, jako nadzwyczajnego środka zaskarżenia. 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. Oczywiście naruszenie prawa powinno być zatem rozumiane jako widoczna natychmiast, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z brzmieniem przepisów albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. Skarżący jest w tym zakresie zobowiązany do sformułowania w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania odpowiednich wywodów potwierdzających tę okoliczność.

Na wstępie trzeba rzeczywiście zgodzić się ze skarżącą, że podanie rzeczywistej i konkretnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jest niezbędne zarówno do prawidłowego wypowiedzenia definitywnego jak i wypowiedzenia zmieniającego (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.). Konieczne jest zatem podkreślenie relewantności prawidłowego podawania uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę czy wypowiedzenia zmieniającego taką umowę.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być uzasadnione nie tylko przyczynami stanowiącymi podstawę do definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, lecz także innymi przyczynami (mniej ważkimi), w tym przesunięciami kadrowymi w zakładzie pracy w ramach racjonalizacji zatrudnienia (np. przesunięciem nadmiernej liczby pracowników zatrudnionych w administracji zakładu i skierowaniem ich do pracy w produkcji), przyczynami wymienionymi w 43 k.p. bądź dostosowaniem wysokości wynagrodzenia pracownika do stawek wynikających z przepisów płacowych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985 Nr 11, poz. 164). O ile katalog przyczyn wypowiedzenia zmieniającego może być szerszy niż wypowiedzenia definitywnego, bo wpisana w istotę tej instytucji elastyczność powinna pozwalać pracodawcy realizację różnych celów, w tym także związanych z racjonalizacją zatrudnienia, to z drugiej strony ochrona pracownika (przed arbitralnością pracodawcy) wymaga, aby to w zakresie obowiązku uzasadniania wypowiedzenia (wskazania przyczyny) normę z art. 30 § 4 k.p.c. stosować wprost bez żadnych zmian, bo tylko wtedy ma ona realne znaczenie z punktu ochrony praw pracownika dotkniętego taką zmianą, dla którego niekiedy nawet pozornie niewielka zmiana warunków pracy lub płacy - może być przededefiniowaniem jego dotychczasowej pozycji w zakładzie pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2024 r., II PSKP 67/23, OSNP 2025 nr 2, poz. 13).

W orzecznictwie podkreśla się, że ocena czy przyczyna wypowiedzenia została wskazana pracownikowi właściwie, to jest w sposób przewidziany w art. 30 § 4 k.p., wymaga rozważenia wszelkich okoliczności każdego konkretnego przypadku (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2018 r., III PK 22/18, LEX nr 2609198). Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy -

uzasadniają wypowiedzenie i do których pracownik może się odnieść, podejmując się obrony przed zwolnieniem i podważać kierowane przeciwko niemu zarzuty. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Jednakże nawet ogólne wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach konkretnej sprawy stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2020 r., III PK 16/19, LEX nr 3260251).

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika także, że w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych podając przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca nie musi odnosić się do konkretnych naruszeń, wystarczająca jest ogólna ocena wykonywania nałożonych na pracownika obowiązków. Przyczyną taką może być: (-) brak umiejętności organizacyjnych, który może stanowić uzasadniony powód wypowiedzenia umowy o pracę pracownika pracującego na stanowisku kierowniczym, mimo wysokiej oceny jego kwalifikacji zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 355/99, OSNAPiUS 2001 Nr 6, poz. 202), (-) obiektywnie uzasadnione dążenie pracodawcy do usprawnienia pracy, zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 nr 2, poz. 18 oraz z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986 nr 5, poz. 76), (-) niezawiniony przez pracownika brak umiejętności pracy w zespole (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 14/99, OSNAPiUS 2000 Nr 12, poz. 469), (-) niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiająca się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00, OSNP 2003 Nr 11, poz. 167), (-) nieprawidłowe rozliczenie się z powierzonego mienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 212/00, OSNAPiUS 2002 Nr 19, poz. 458), (-) naruszenie przez pracownika (zatrudnionego na stanowisku głównego księgowy) przepisów finansowych nawet w sytuacji, gdy pracownik działał w tym zakresie na polecenie pracodawcy (wyrok

Sądu Najwyższego z 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000 Nr 19, poz. 711).

Pracodawca jest uprawniony do porównywania pracowników przez pryzmat wykonywanej przez nich pracy oraz jest uprawniony do przyjęcia nawet daleko idącego założenia, że potencjalny, nowy pracownik wykona lepiej te same obowiązki, których standard wykonywania przez zatrudnionego już pracownika go nie satysfakcjonuje. Zastępowanie na danym stanowisku jednego pracownika innym, jest realizacją słuszych interesów pracodawcy, zaś stosowanie w tym celu wypowiedzenia umowy, jest zwykłym środkiem polityki kadrowej będącej jedynie instrumentem osiągnięcia celów założonych przez pracodawcę. Pracodawca ma prawo dobierania pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych do swoich oczekiwań i celów ekonomicznych, które sobie stawia, ma prawo poszukiwać osoby, które cele ekonomiczne potrafi osiągnąć, a zatem ma prawo zwolnić jedną osobę po to, aby zatrudnić inną, która lepiej spełni oczekiwania. Uzasadniony zatem interes pracodawcy jest dobrem, które jest realizowane i chronione przez pracodawcę w ramach jego polityki ekonomicznej i kadrowej, a pracodawca ma prawo zabezpieczać wykonywanie zadań przez podnoszenie standardów świadczonej na jego rzecz pracy, co jest obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia jak najlepszej realizacji stojących przed nim zadań (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2024 r., II PSKP 67/23, OSNP 2025 nr 2, poz. 13).

Resumując powyższe, przyczyna wypowiedzenia zmieniającego - w okolicznościach niniejszej sprawy - została sformułowana w sposób dostatecznie skonkretyzowany. Powyższa konkluzja oznacza, że na gruncie art. 30 § 4 k.p. pracodawca zachował standard podania przyczyny rzeczywistej i konkretnej uzasadniającej jego zdaniem wypowiedzenie zmieniające.

Drugą przesłanką, na którą powołuje się skarżąca jest zagadnienie prawne, które powinno być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń, a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu i pozostawać w związku z

rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy, a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

Sformułowane przez skarżącą problemy prawne, przedstawiane jako zagadnienia prawne i uzasadniające twierdzenie o potrzebie wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości i rozbieżności w orzecznictwie, nie mają przymiotu istotnych zagadnień prawnych i nie budzą poważnych wątpliwości w zakresie wykładni wskazanych przepisów prawnych.

Ponadto, jeżeli występuje istotne zagadnienie prawne albo poważny problem świadczący o potrzebie wykładni przepisu, to nie można jednocześnie twierdzić, że skarga jest oczywiście uzasadniona, jako że twierdzenie o oczywistej zasadności skargi pozostaje wówczas w kolizji z problemami prawnymi warunkującymi pierwszą i drugą podstawę przysądu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że skarżąca nie wykazała potrzeby poddania skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji postanowienia.

O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na podstawie art. 102 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

AGM

[SOP]