

Sygn. akt I PSK 40/21

## POSTANOWIENIE

Dnia 11 maja 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa D. P.  
przeciwko D. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością  
o zapłatę i odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków  
pracy i płacy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 11 maja 2021 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych w K.  
z dnia 17 października 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1590  
(jeden tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów  
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

### UZASADNIENIE

Wyrokiem z 17 października 2019 r., sygn. akt V Pa (...) Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację pozwanej D. Sp. z o.o. od wyroku Sądu Rejonowego w O. z 28 lutego 2019 r., sygn. akt IV P (...), którym Sąd ten uwzględnił powództwo D. P. o zapłatę odprawy i odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

W dniu 21 grudnia 2017 r. powód D. P. wniósł przeciwko pozwanemu D. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. pozew o odszkodowanie

w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem warunków pracy i płacy. Powód z tego tytułu domagał się kwoty 49.999,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu podał, że w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy wskazane zostały nieprawdziwe przyczyny. Na miejsce powoda nie została zatrudniona inna osoba. Nowe warunki były niekorzystne - wynagrodzenie miało być niższe o 2.300,00 zł brutto, miało być przy tym wyłączone prawo do odprawy w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia za rozwiązanie umowy przez pracodawcę. Powód wyjaśnił, że domaga się odszkodowania w kwocie 21.222,00 zł to jest w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące, a nadto części odprawy w kwocie 28.777,00 zł w oparciu o § 2 pkt 4 Porozumienia zmieniającego umowę o pracę z 31 lipca 2015 r. Pismem z 15 czerwca 2018 r. powód rozszerzył żądanie z tytułu odprawy o dalszą kwotę 13.667,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pisma pozwanemu.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Przyczyny wskazane w wypowiedzeniu, zdaniem pozwanego, były prawdziwe i konkretne. Powód nie sprawdził się na stanowisku kierowniczym. Nie można przyjmować, że rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Pozwany stworzył powodowi możliwość dalszego zatrudnienia na stanowisku odpowiadającym jego umiejętnościom. Pełnomocnik pozwanego powołał się nadto na orzeczenia wskazujące, że jeżeli odmowa przyjęcia nowych warunków będzie nieuzasadniona, to stanowi ona współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Wyrokiem z 28 lutego 2019 r., sygn. akt IV P (...) Sąd Rejonowy w O. w punkcie 1 wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę w wysokości 63.666 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 49.999 zł od 11 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty, od kwoty 13.667 zł od 14 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty. Następnie w punkcie II orzeczenia w pozostałym zakresie powództwo oddalił, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III), zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa -Sądu Rejonowego w O. kwotę 3.232,48 zł tytułem nieuiszczonych

kosztów sądowych (pkt IV) oraz wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.074,00 zł (pkt V wyroku).

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją strona pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 217 § 1 i 3 k.p.c.; art. 45 § 1 w zw. z art. 47<sup>1</sup> w zw. z art. 42 k.p. oraz art. 65 § 1 i 2 k.c.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji oddalił ją jako niezasadną, przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za własne.

Sąd drugiej instancji wskazał w odniesieniu do zarzutów naruszenia art. 233 k.p.c., że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, a następnie właściwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Należy podkreślić, że ustalenia Sądu pierwszej instancji odnoszą się do wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy i są bardzo szczegółowe. Dotyczą zarówno obowiązujących w zakładzie pracy regulacji prawnych, przeprowadzanych zmian organizacyjnych, historii zatrudnienia powoda, jego zakresów obowiązków oraz okoliczności wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Ustalenia te Sąd drugiej instancji uznał za wyczerpujące.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, apelujący usiłuje wykreować inny, własny stan faktyczny, który nie znajduje poparcia w materiale dowodowym. Tym samym zarzuty naruszenia prawa procesowego sprowadzają się jedynie do polemiki z trafną oceną dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy i prawidłowym ustaleniem stanu faktycznego. Apelujący przedstawił wyłącznie własną wersję istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy faktów i jedynie na tej podstawie usiłując zdyskredytować ustalenia faktyczne przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Tego rodzaju argumentacja, polegająca wyłącznie na ogólnym zaprzeczeniu wiarygodności materiału procesowego, do którego Sąd pierwszej instancji się odwołał czyni zarzuty te nieuzasadnionymi.

Zdaniem Sądu odwoławczego, całkowicie niezrozumiała jej supozycja pozwanego, jakoby Sąd Rejonowy dowolnie i wadliwie dokonał ustaleń, nie znajdujących oparcia w całokształcie zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez ustalenie, iż pozwany podjął decyzję o likwidacji stanowiska powoda, co skutkowało jednocześnie wypowiedzeniem powodowi warunków pracy i płacy i było wyłączną przyczyną złożenia powodowi tego wypowiedzenia, a nie przyczyną

wskazane w nim przez pozwanego. Jak zasadnie podniósł Sąd pierwszej instancji, skarżący nie przedstawił - poza własnymi twierdzeniami - żadnych dowodów, że wskazane w wypowiedzeniu okoliczności zmiany warunków zatrudnienia odpowiadają rzeczywistości. Kwestionując fakt decyzji o likwidacji stanowiska pracy powoda, pozwany całkowicie pomija zasadniczy argument powołany przez Sąd *meriti*, a mianowicie to, że jego wersja przebiegu zdarzeń jest oczywiście sprzeczna z podstawowymi, elementarnymi zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W realiach niniejszej sprawie nie została bowiem ujawniona jakakolwiek okoliczność, która potwierdzałaby, że wypowiedzenie zmieniające wręczone powodowi, nie było elementem likwidacji stanowiska Kierownika Działu Projektowego. Istotne jest nie tyle to, czy w momencie wypowiedzenia planowane było obsadzenie stanowiska kierownika wspomnianego działu i czy stanowisko to nadal pozostało w strukturze organizacyjnej pozwanej spółki, lecz to czy stanowisko to zostało ponownie obsadzone przez inną osobę oraz to czy obowiązki powoda zostały rozdysponowane przez pracodawcę na innych pracowników, bez zmiany ich stanowiska w tym zakresie, co w efekcie nasuwać może wnioski dotyczące przyczyny zmiany stosunku pracy powoda. Ponadto Sąd pierwszej instancji słusznie zwrócił uwagę na zmianę stanowiska pozwanego, który w toku wysłuchania informacyjnego twierdził, że nikt nie został i nie zostanie zatrudniony na stanowisko powoda oraz, że stanowisko to zostało zlikwidowane. Dopiero w toku rozprawy, po modyfikacji przez powoda żądania o dalszą kwotę 13.667 zł z tytułu odprawy, pozwany zmienił stanowisko, by uniknąć niekorzystnego rozstrzygnięcia i zaczął przedstawiać informacje o zamiarze obsadzenia stanowiska zajmowanego wcześniej przez powoda.

Nie ma również znaczenia w tym zakresie to, że pozwany nie zmienił Regulaminu Organizacyjnego Przedsiębiorstwa, gdzie do chwili obecnej w schemacie organizacyjnym funkcjonuje stanowisko kierownika działu projektowego, albowiem powyższe mogło być podyktowane zwykłym niedopilnowaniem uaktualnienia struktury przedsiębiorstwa, a ponadto dokument ten nie przesądza o zamiarach pracodawcy. Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego, biorąc pod uwagę charakter działalności pozwanej spółki, a także to, iż praca wykonywana przez powoda była w większości jednym z koniecznych etapów poprzedzających

produkcję, racjonalnym zachowaniem pozwanego powinno być jak najszybsze pozyskanie nowego pracownika w miejsce powoda, który natychmiast mógłby zwiększyć efektywność działu projektowego, a także zrealizować rzekomo niezrealizowane lub opóźnione projekty przez powoda. Jednakże pozwany tego nie uczynił, wręcz przeciwnie, nie przeprowadził żadnego konkursu na przedmiotowe stanowisko, tylko zostało ono zlikwidowane, co potwierdzają zeznania Prezesa spółki- M. K. na rozprawie 12 października 2018 r., a obowiązki wykonywane wcześniej przez powoda rozdzielił na innych podległych pracowników. Ponadto zeznania tego świadka co do całokształtu okoliczności niniejszej sprawy wykazują dużą dozę niepewności. Potwierdzają to używane przez niego częste stwierdzenia, takie jak: „nie wiem”, „nie pamiętam”.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. skarżący upatruje również w ustaleniu przez Sąd *meriti*, iż wyłączną przyczyną złożenia powodowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy była likwidacja stanowiska pracy powoda, a nie przyczyny wskazane w wypowiedzeniu. Mimo ciężaru udowodnienia prawdziwości przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, pozwany, w ocenie Sądu drugiej instancji, ciężarowi temu nie sprostał. Z przedstawionego materiału dowodowego bezsprzecznie wynika, że powód informował Prezesa pozwanej spółki M. K. oraz Dyrektora ds. Produkcji M. Ż. o terminach realizacji zleceń w przesyłanych drogą mailową harmonogramach. Powód nie był samodzielny w ustalaniu harmonogramu zleceń, wielokrotnie zmieniał go, po nadsyłanych przez Prezesa, również drogą mailową, zastrzeżeniach i dostosowywał go do oczekiwań przełożonych. Sąd *meriti* w tym zakresie wszechstronnie i wnikliwie przeanalizował zeznania świadków, czemu dał stosowny wyraz w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Przede wszystkim zwrócił uwagę na fakt, że zeznania świadków M. K. oraz M. Ż. z jednej strony wskazywały na niezadowolenie i zastrzeżenia przełożonych do pracy powoda, a także uwagi do wykonywanych przez niego projektów, z drugiej jednak – w poszczególnych swoich wypowiedziach zawierały informacje tym wnioskom przeczące. Sąd pierwszej instancji logicznie skonstatował, że z zeznań słuchanych w sprawie świadków nie można wysnuć wniosku o tym, że powód wykonywał powierzone zadania opieszale, nie współpracował z dyrektorem ds. produkcji i działem handlowym, nie wykonał w

terminie prototypu boksu kasowego, niezgodnie z założeniami realizował projekt wymienionego boksu oraz nie sprawował nadzoru nad realizacją projektów. Z toku procesu wynika, że pozwany pracodawca usiłował powiązać wszelkie opóźnienia w realizacji powierzonych mu projektów z pracą powoda, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału wynika, że na powyższe miało wpływ wiele czynników, między innymi terminowe wykonanie przez dział produkcji, zmiana harmonogramu przez prezesa spółki lub dyrektora ds. produkcji, opóźnienia podwykonawców lub też narzucanie krótkich terminów realizacji bez konsultacji przez dział handlowy. Rację miał Sąd pierwszej instancji twierdząc, że prezes zarządu do czasu zwrócenia się powoda w sprawie podwyżki, nie pokazał w jakikolwiek sposób niezadowolenia z projektu boksu prototypowego. Dotyczy to tak samego projektu, materiału i metody wykonania, jak i terminu jego realizacji. Z zeznań powoda wynika, że pozwany nie prowadził z nim wcześniej żadnych rozmów dyscyplinujących jego pracę, ani żadnych innych, z których powód mógłby wysnuć wnioski o niezadowoleniu pracodawcy z wykonywanej przez niego pracy. Pozwany zaś nie przedstawił powodowi swoich uwag i zastrzeżeń, nie podjął również żadnych działań kontrolnych, co pozwala przyjąć, że był zadowolony z pracy powoda i nie oczekiwał żadnej zmiany w sposobie pracy powoda. Pozwany ani osobiście, ani poprzez przyjętą powszechnie w spółkę formę korespondencji mailowej, nie dał wyrazu temu, iż termin oddania projektu boksu kasowego jest niewłaściwy i należy go przyspieszyć, czy temu, że projekt jest niezgodny z założeniami.

W ocenie Sądu drugiej instancji apelujący nie zdołał wykazać wadliwości rozumowania Sądu Rejonowego z punktu widzenia zaprezentowanych powyżej kryteriów. Sąd pierwszej instancji ustalił bowiem w sposób prawidłowy stan faktyczny w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zaś w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikających z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia.

Sąd Okręgowy uznał, że nie są zasadne również zarzuty naruszenia art. 217 § 1 i 3 k.p.c., poprzez oddalenie wniosku pozwanego o przeprowadzenie dowodu z

dokumentów dotyczących rekrutacji na stanowisko konstruktora i korespondencji mailowej w tym zakresie oraz oddalenie wniosku pozwanego o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka P. M. na okoliczność opóźnień w pracy powoda. Zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. W świetle ustaleń Sądu Rejonowego dowody te nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Przeprowadzenie tych dowodów nie było konieczne dla dokonania ustaleń w tym przedmiocie, gdyż Sąd Rejonowy dysponował bogatym materiałem dowodowym pozwalającym na dokonanie ustaleń, związanych z dokonaniem wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz jego skutkami. Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się również naruszenia prawa materialnego i prawidłowo przyjął, iż to na pozwanym pracodawcy ciążył obowiązek wykazania że okoliczności wskazane w wypowiedzeniu odpowiadają rzeczywistości, oraz że uzasadniają dokonanie zmiany warunków zatrudnienia. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, czy też wypowiedzenia warunków pracy i płacy musi być prawdziwa i konkretna (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099). Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (bądź z oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy) wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Legalis nr 175325).

Sąd Okręgowy w całości podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy, podane powodowi, nie były konkretne, prawdziwe, ani uzasadnione, co szeroko uzasadnił Sąd pierwszej instancji. To skutkowało, że powód uzyskał prawo do odszkodowania zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 42 § 1 k.p.

Sąd drugiej instancji zauważył, że powód żądanie wypłaty odprawy wywodzi z postanowień § 2 ust. 4 Porozumienia zmieniającego umowę o pracę, zawartego 31 lipca 2015 r. pomiędzy powodem a pozwanym. W myśl tego przepisu, odprawa pieniężna w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przysługiwała powodowi w przypadku rozwiązania umowy o pracę wynikającego wyłącznie ze strony pracodawcy. Zatem kauzę spornego świadczenia stanowiła okoliczność

ustania stosunku pracy w warunkach określonych w przytoczonym przepisie. Koniecznym było, by zdarzenie to nastąpiło w wyniku wskazanych wyżej przyczyn, tj. wynikających wyłącznie ze strony pracodawcy. Kluczowe dla rozstrzygnięcia sporu było zatem w pierwszym rzędzie czy dokonane wypowiedzenie pracy i płacy należy potraktować jako rozwiązanie umowy o pracę, a następnie przesądzenie, czy ustanie stosunku pracy powoda, stanowiące konsekwencję nieprzyjęcia przez niego dokonanego przez pozwanego 29 listopada 2017 r. wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy spełniało wymogi - wynikające wyłącznie ze strony pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji trafnie przyjął, że wręczone powodowi wypowiedzenie zmieniające, było spowodowane likwidacją stanowiska pracy powoda, skutkujące w efekcie rozwiązaniem umowy o pracę i warunkujące prawo do odprawy pieniężnej z art. 2 ust. 4 porozumienia zmieniającego. Nowe warunki pogarszały warunki pracy i płacy powoda w taki sposób, aby uzasadniać odmowę ich przyjęcia skutkującą ustaniem zatrudnienia. Uległy wypowiedzeniu warunki umowy o pracę w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy, wynagrodzenia oraz odprawy. W istocie, powód, po upływie wypowiedzenia zmieniającego, miał wykonywać taką samą pracę i zadania, jak przed wypowiedzeniem, pracować miał w tym samym dziale, na innym stanowisku, ale z mniejszym wynagrodzeniem. W szczególności uległo zmianie wynagrodzenie zasadnicze z kwoty 7.074 zł na kwotę 4.777 zł oraz wykreślono zapis dotyczący odprawy w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia. Warunki płacy uległy takiej zmianie, która uzasadniała decyzję o nieprzyjęciu nowych warunków przez powoda. Przyczyny wskazane w wypowiedzeniu nie uzasadniają tak drastycznego obniżenia wynagrodzenia zasadniczego powoda. Otrzymywana przez powoda stawka wynagrodzenia w kwocie 7.074 zł, jak to wynika z okoliczności sprawy, nie wynikała jedynie ze sprawowanej przez niego funkcji, ale także z doświadczenia i wiedzy zdobytej podczas dotychczasowego zatrudnienia u pozwanego. Te cechy i umiejętności powoda nie uległy zmianie w związku ze zmianą jego stanowiska pracy, tym bardziej, iż zakres obowiązków i charakter pracy miał być tożsamy. Zatem zmiana ta nie mogła w ocenie Sądu uzasadniać tak znacznego obniżenia wynagrodzenia podstawowego.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko zawarte w treści uzasadnienia Sądu Rejonowego i podkreślił, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy są podstawy dowodowe do uznania, że złożone powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zmierzało do zakończenia stosunku pracy i miało skutkować zmianami w strukturze przedsiębiorstwa polegającymi chociażby na likwidacji etatu powoda. W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego, proponując powodowi kontynuowanie zatrudnienia na warunkach pogorszonych w zakresie najistotniejszych elementów zatrudnienia (kategoria zaszeregowania, wynagrodzenie zasadnicze, odprawa w przypadku wypowiedzenia). Zmiana tych warunków była na tyle niekorzystna dla powoda, że uzasadniała konieczność odmowy jej przyjęcia ze skutkiem w postaci rozwiązania stosunku pracy. Na tle art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 t.j.), w kwestii oceny czy przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy w kontekście oceny zawartego porozumienia, należy uznać, iż powodowi należna jest 6- miesięczna odprawa w przypadku rozwiązania umowy o pracę wynikającej wyłącznie ze strony pracodawcy.

Również niezasadnie apelacja zarzucała naruszenie przez Sąd pierwszej instancji art. 65 k.c. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd *meriti* prawidłowo zastosował wskazany przepis, koncentrując się na przyczynie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, w kontekście przesłanek warunkujących prawo do odprawy wynikającej z § 2 ust. 4 porozumienia zmieniającego z 31 lipca 2015 r. Należy zgodzić się w tym zakresie z argumentacją podnoszoną przez stronę powodową, że powyższe wypowiedzenie stanowiło znaczne pogorszenie warunków pracy i płacy, które de facto wymuszało na powodzie odmowę przyjęcia zaproponowanych warunków dalszego zatrudnienia, które istotnie odbiegało od dotychczasowych. Zdaniem Sądu Okręgowego, dokonana w trybie wypowiedzenia zmianę warunków pracy i płacy ujmować można jako obniżenie prestiżu zawodowego powoda jako pracownika. Odczuwane przez powoda obniżenie prestiżu zawodowego wiązało się głównie z pogorszeniem warunków płacy i wypowiedzenia. Perspektywa obniżenia standardu finansowego stanowi dostatecznie obiektywne uzasadnienie dla odmowy

przyjęcia zaoferowanych warunków pracy i płacy, stanowiącą wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego pracodawcę. W rezultacie odrzucenie zmienionych warunków jest obiektywnie usprawiedliwione.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym przez pracodawcę były nieprawdziwe i nieuzasadnione, a nie przyjęcie przez powoda nowych warunków pracy i płacy, było konsekwencją rozwiązania stosunku pracy pomiędzy powodem i pozwanym, gdzie przyczyny leżała wyłącznie po stronie pozwanego, co skutkowało zasądzeniem odprawy zgodnie z zawartym porozumieniem.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana w całości.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 (występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego) oraz pkt 4 (oczywista zasadność skargi kasacyjnej) k.p.c. Wskazano, że sprawie występuje istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do odpowiedzi na pytanie, czy sformułowana w art. 42 § 1 k.p. norma odsyłająca, z której wynika nakaz odpowiedniego stosowania przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę do instytucji wypowiedzenia zmieniającego, aktualizuje się także w odniesieniu do postanowień indywidualnej umowy (porozumienia zmieniającego umowę o pracę), w której strony zawarły klauzule autonomiczne przewidujące pozaustawowe świadczenie pieniężne dla pracownika z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Zagadnienie to, w szerszym ujęciu, wiąże się z problematyką pozaustawowych podstaw do nabycia odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy i dotyczy cywilnoprawnych aspektów tego świadczenia, które strony umowy o pracę kształtują zgodnie z zasadami swobody kontraktowej wyrażonej w art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p. W szczególności, zagadnienie to sprowadza się do oceny, czy do odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę, której podstawy i wysokość zostały ukształtowane w sposób kompleksowy umową stron i która ma tym samym charakter świadczenia pozaustawowego, w tym odrębnego od przewidzianego w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, znajdują zastosowanie te same zasady

co do świadczeń przyznawanych tą ustawą, w tym ukształtowana w orzecznictwie zasada, wedle której wypowiedzenie zmieniające, w zależności od oceny przyczyn nieprzyjęcia przez pracownika zmienionych warunków pracy i płacy, może stanowić „inną formę wygaśnięcia umowy o pracę, która nastąpiła z inicjatywy pracodawcy” w rozumieniu art. 1 ust. 1 Dyrektywy 98/59/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych oraz, czy postanowienia umowy o pracę kreujące dla pracownika świadczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę aktualizują się, z mocy odesłania z art. 42 § 1 k.p., także w przypadku wypowiedzenia zmieniającego dokonanego w okolicznościach uzasadniających przyjęcie, że zmienione warunki pracy i płacy nie były obiektywnie do przyjęcia przez pracownika, mimo że norma odsyłająca z art. 42 § 1 k.p. dotyczy przepisów prawa pracy, do których, z mocy art. 9 k.p. nie zalicza się postanowień indywidualnych umów o pracę i porozumień zmieniających te umowy.

Ponadto, skarżący podniósł, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy, i rażące naruszenie art. 382 k.p.c. polegające na pominięciu zebranego w sprawie materiału dowodowego dotyczącego utraty zaufania jako przyczyny wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy oraz przyjęcie za własne poczynionych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń w przedmiocie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia zmieniającego, które zostały dokonane z pominięciem okoliczności, że na zasadność dokonanego wypowiedzenia wpływał fakt, że powód zajmował w strukturze organizacyjnej zakładu pracy stanowisko kierownicze, co determinuje zastosowanie wobec niego bardziej rygorystycznych kryteriów niż wobec pozostałych pracowników i oznacza, że powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań, zaś utrata zaufania uzasadniała dokonanie wypowiedzenia zmieniającego.

Strona powodowa w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej,
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania wywołanego skargą kasacyjną, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, wg norm przepisanych,

ewentualnie w razie przyjęcia skargi kasacyjnej pozwanej do rozpoznania, o:

3. oddalenie skargi kasacyjnej w całości,

4. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania wywołanego skargą kasacyjną, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, wg norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanej nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 i 4 k.p.c.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze

wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 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 (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

Sformułowane zagadnienie prawne ma charakter pozorny, zaś skarżącemu nie udało się wykazać, aby miało ono charakter istotny, uzasadniający przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Zauważyć należy, że w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pełnomocnik skarżącej spółki sugeruje, że z treści porozumienia zmieniającego umowę o pracę z 31 lipca 2015 r. wynikało, że prawo do odprawy aktualizuje się jedynie w przypadku definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę. Stanowi to próbę przeforsowania odmiennej od oceny dokonanej przez sądy, korzystnej dla strony skarżącej wykładni § 2 ust. 4

porozumienia. Natomiast, w ocenie Sądu Najwyższego, nic takiego z treści tego porozumienia nie wynika, odnosi się ono do „rozwiązania” umowy o pracę, nie precyzując trybu, w jakim miało by dojść do tego rozwiązania. Słusznie zatem Sąd drugiej instancji uznał, że ma ono zastosowanie również w przypadku rozwiązania umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, bowiem wówczas również dochodzi do rozwiązania umowy o pracę, a strony nie zastrzegły, że odprawa przysługuje wyłącznie w przypadku rozwiązania umowy w wyniku wypowiedzenia definitywnego.

W tej sytuacji oczywistym jest, że Sądy musiały zbadać, czy zrealizowana została również druga przesłanka nabycia odprawy, czyli rozwiązanie umowy wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy. Wobec czego konieczne było ustalenie, jakie były rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia, a w wyniku uznania, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu były jedynie pozorne, zaś intencją pracodawcy była likwidacja stanowiska powoda, spowodowało, że sądy musiały również zbadać, czy była to wyłączna przyczyna rozwiązania umowy, czy też powód przyczynił się do tego rozwiązania, bezzasadnie odmawiając przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy.

W tej sytuacji sformułowane zagadnienie jest bezpodstawne i pozbawione znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Zwłaszcza, że uznanie, że w podobnych sprawach nie należy badać zasadności odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy jedynie potwierdzałoby, że w sytuacji pozornego powołania przesłanek wypowiedzenia dotyczących pracownika, gdy rzeczywiste przyczyny dotyczą wyłącznie pracodawcy, pracownikowi przysługuje umowna odprawa z tytułu rozwiązania umowy wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Z kolei przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c.) spełniona jest wówczas, gdy zachodzi niewątpliwa, widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa nie podlegającymi różnej wykładni (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Musi być zatem oczywiste, że ma miejsce kwalifikowana postać naruszenia prawa, zauważalna *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, która

przesądza o wadliwości zaskarżonego orzeczenia w stopniu nakazującym uwzględnienie skargi (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepubl.; z 23 listopada 2011 r., III PK 44/11, niepubl.). Powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje przy tym skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

Również tej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący nie wykazał. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej w zakresie tej przesłanki stanowi jedynie polemikę z oceną dokonaną przez Sąd Okręgowy. Należy przypomnieć, że utrata zaufania może uzasadniać wypowiedzenie, o ile ma oparcie w obiektywnych okolicznościach, uzasadniających utratę zaufania. W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 lipca 2018 r., III PK 57/17, LEX nr 2542597). Sąd Najwyższy zauważył również, że w sytuacji, gdy w aktach osobowych pracownika nie ma żadnych informacji o wcześniejszych zastrzeżeniach pracodawcy a świadkowie zeznali o pozytywnych ocenach pracy pracownika, nie ma najmniejszej podstawy faktycznej dla przyjęcia założenia, zgodnie z którym rzeczywiste powody składające się na utratę zaufania przez pracodawcę były w sposób oczywisty znane pracownikowi nawet jeżeli nie zostały ujawnione w czasie wręczenia oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 2019 r., II PK 346/17, LEX nr 2650242).

W realiach niniejszej sprawy okoliczności wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, które miały uzasadniać utratę zaufania uznane zostały przez sądy za nierzeczywiste, zatem bezcelowe było badanie, czy mogły uzasadniać one utratę zaufania. Skarżący próbuje natomiast jedynie polemizować z tą oceną i przeforsować jakieś dodatkowe, nie wskazane w oświadczeniu przyczyny mające spowodować utratę zaufania do powoda, które rzekomo były mu znane. To stanowi jedynie polemikę ze stanowiskiem Sądu drugiej instancji i w żadnym wypadku nie świadczy o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów oparto na § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1801).