

Sygn. akt II PK 272/15

POSTANOWIENIE

Dnia 26 lipca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa M. D.
przeciwko Zakładowi [...] Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki
Zdrowotnej w P.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 lipca 2016 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 27 marca 2015 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2) zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem kosztów pomocy prawnej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z dnia 27 marca 2015 r. oddalił apelację wniesioną przez powódkę M. D. od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 24 września 2014 r., oddalającego powództwo wniesione przeciwko Zakładowi [...] Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w P.

Powódka M. D. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 27 marca 2015 r., zaskarżając ten wyrok w całości i

zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest art. 42 § 1 i 2 k.p. oraz przepisów postępowania, to jest art. 378 § 2 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na występowanie w niej istotnych zagadnień prawnych, które zawarła w pytaniach: - czy wypowiedzenie uzgodnionego indywidualnie, z zachowaniem wymogów formalnych wymaganych dla zmiany umowy o pracę, elementu warunków zatrudnienia w postaci indywidualnego harmonogramu czasu pracy wymaga wypowiedzenia przez pracodawcę warunków umowy o pracę? - czy wypowiedzenia warunków umowy o pracę wymaga każda zmiana warunków wynikających z umowy o pracę, czy dodatkowo warunki te muszą być istotne? - jakie uprawnienia przysługują pracownikowi, który otrzymał wypowiedzenie zmieniające, w którym nie zawarto propozycji nowych warunków zatrudnienia w sytuacji, kiedy stosunek pracy został rozwiązany z uwagi na skorzystanie z prawa odmowy przyjęcia nowych warunków? - czy wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w którym nie wskazano propozycji nowych warunków, uwzględniając możliwość rozwiązania stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia nowych warunków, podlega kontroli sądowej w sprawie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę i tym samym skutkować powinno uznaniem jego niezgodności z przepisami czy też uważa się je za niedokonane?

Sąd Najwyższy zważył co następuje.

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c.,

a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada też przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku (sporządzonym odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, skarżący ma w tym zakresie obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (por. pośród wielu postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane). Oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje

zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Zdaniem Sądu najwyższego, sformułowane przez skarżącą pytania, nazwane przez nią istotnymi zagadnieniami prawnymi, nie spełniają tak określonych kryteriów, ponieważ odpowiedź na te pytania wynika z utrwalonego stanowiska judykatury i doktryny.

W wyroku z dnia 11 grudnia 2013 r., III PK 70/13 (niepublikowany), Sąd Najwyższy wyjaśnił bowiem, 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. W orzeczeniu z dnia 22 sierpnia 1950 r., C 194/50 (OSN 1951 nr 2, poz. 36) przyjął bowiem, że przeniesienie przez pracodawcę pracownika bez jego zgody na inne stanowisko i do innej pracy może być uważane za niezachowanie przez pracodawcę istotnych warunków umowy o pracę wówczas, gdy charakter spełnianych funkcji na nowym stanowisku odbiega wydatnie od funkcji spełnianych poprzednio. Charakter funkcji pracownika i rodzaj wykonywanej przez niego pracy należy bowiem do istotnych warunków umowy o pracę. Jeżeli nowe funkcje, jakich spełnienia żąda od pracownika pracodawca, odbiegają w sposób istotny od funkcji, jakich pełnienia pracownik podjął się w umowie o pracę, to stanowisko pracodawcy może być uznane za naruszające istotne warunki umowy o pracę. W wyroku z dnia 20 marca 1964 r., I PR 32/64 (OSNCP 1965 nr 1, poz. 14), Sąd Najwyższy stwierdził z kolei, że obarczenie pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy samochodowego dodatkowo funkcją konduktora, a więc powinnością inkasowania należności za przejazd i - co za tym idzie - wyliczania się z pobranej gotówki, wprowadza zasadnicze zmiany do zakresu dotychczasowych obowiązków pracowniczych niezależnie od stopnia nasilenia samej pracy, dlatego wymaga ono uprzedniego wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 1969 r., III PRN 83/68 (OSNCP 1969 nr 10, poz. 183) wyrażono zaś pogląd, że zmiana organizacji pracy polegająca na tym, że zakład pracy, likwidując stanowisko kierownika pociągu, zobowiązał maszynistów i ich pomocników do wykonywania - prócz dotychczasowych czynności - także czynności, które dotychczas wykonywał kierownik pociągu, jest zmianą warunków pracy wymagającą ich wypowiedzenia. Z kolei, 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, 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. Z tego względu, zmiana zakresu czynności pracownika przez pracodawcę nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia, jeżeli czynności, które ma wykonywać pracownik, nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1972 r., III PZP 17/72, OSNCP 1972 nr 11, poz. 200; por. też wyrok z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975 nr 6 poz. 103; OSPiKA 1975 nr 9, poz. 206, z glosą L. Florka). Wyznaczenie pracownikowi innego miejsca zatrudnienia, przy zachowaniu dotychczasowego rodzaju pracy i wynagrodzenia, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jeżeli szczególne okoliczności pracy nie uzasadniają odmiennej oceny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1976 r., I PRN 5/76, OSNCP 1976 nr 10, poz. 226; NP 1977 nr 7-8, s. 1153, z glosą K. Kolby). W wyroku z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78 (OSNPG 1978 nr 12, poz. 33), a następnie w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1981 r., V PZP 4/80 (OSNCP 1981 nr 10, poz. 182; OSPiKA 1982 nr 5-6, poz. 50, z glosą A. Świątkowskiego; NP 1982 nr 11-12, s. 225), Sąd Najwyższy zastrzegł przy tym, że zmiana warunków płacy w rozumieniu art. 42 § 1 k.p. wymaga uprzedniego wypowiedzenia tylko wtedy, gdy dotyczy uzgodnionych w umowie o pracę istotnych warunków pracy oraz pogarsza sytuację pracownika.

Taka sama wykładnia prezentowana jest także w nowszym orzecznictwie. Przyjmuje się w nim, że istotna zmiana rozkładu czasu pracy, uzgodnionego przez pracodawcę z pracownikiem, wymaga wypowiedzenia warunków pracy lub porozumienia stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN

559/97, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 205), a jeżeli dochodzi do zmiany treści istotnych warunków pracy na niekorzyść pracownika, to dla przekształcenia treści stosunku pracy konieczne jest porozumienie stron lub wypowiedzenie zmieniające (por. wyrok Sądu Najwyższego 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). Dlatego zmiana warunków pracy polegająca wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska, przy zachowaniu innych warunków pracy i płacy, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.), jednak jeżeli strony zgodnie traktują taką zmianę jako element podmiotowo istotny (np. gdy nazwa implikuje prestiż stanowiska), to może ona wymagać wypowiedzenia warunków pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 265/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 17). 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. Jeżeli rodzaj pracy i miejsce jej świadczenia zostały w umowie o pracę określone w sposób ogólny, to utrzymanie się w granicach wyznaczonych takim określeniem oznacza, że nie mamy do czynienia ze zmianą warunków pracy, a jedynie z ich konkretyzacją, dokonywaną w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy, gdyż do istoty stosunku pracy należy jej świadczenie pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej).

Zdaniem Sądu Najwyższego, nawet pobieżna lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku pozwala na przyjęcie tezy, że Sąd drugiej instancji w pełni respektował wyżej przedstawione poglądy, a nawet uczynił z nich podstawę do dokonania własnej oceny prawnej. Z kolei, skarżąca, poza samym tylko sformułowaniem pytań i określeniem ich mianem istotnych zagadnień prawnych, nie przedstawiła własnego stanowiska mającego postać pogłębionego wyводу prawnego. W szczególności zaś, nie przeciwstawiła zaprezentowanym wyżej poglądom swojego stanowiska, które umożliwiłoby odmienną ocenę przedstawionych przez nią problemów.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, iż skarżąca nie wykazała potrzeby rozpoznania jej skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz art. 98 § 3 k.p.c. i § 11 ust. 1 w związku z § 12 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.