

Sygn. akt II PK 319/16

POSTANOWIENIE

Dnia 19 września 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa G.P.
przeciwko Urzędowi Gminy w P.
o odszkodowanie i odprawę,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 19 września 2017 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej
od wyroku Sądu Okręgowego w J.
z dnia 9 maja 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 9 maja 2016 r., sygn. akt VII Pa (...) Sąd Okręgowy w J. w sprawie z powództwa G.P. przeciwko Urzędowi Gminy w P. o odszkodowanie i odprawę w zakresie apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w J. z 30 listopada 2015 r., sygn. akt IV P (...) zmienił zaskarżony wyrok w pkt II w ten sposób, że zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego, zaś dalej idącą apelację pozwanego oddalił.

G.P. była zatrudniona od 27 grudnia 2007 r. na stanowisku sekretarza gminy w Urzędzie Gminy w P., w pełnym wymiarze czasu pracy oraz dodatkowo w wymiarze 2/10 na stanowisku zastępcy kierownika Urzędu Stanu Cywilnego.

Powódka do 6 stycznia 2015 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. Po przybyciu do pracy w dniu 6 stycznia 2015 r. podpisała się na liście i wykonała

kilka czynności pracowniczych, nie informowała o tym, że jest na zwolnieniu chorobowym.

W dniu 6 stycznia 2015 r. powódce wręczono wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w którym wskazano, że przyczyną jest zmniejszenie zakresu obowiązków na stanowisku Sekretarza Gminy zgodnie z wprowadzonym regulaminem organizacyjnym Urzędu Gminy nr [...] z dnia 2 stycznia 2015 r. oraz z uwagi na redukcje etatów i zmniejszenie zatrudnienia w Urzędzie Gminy P., mających na celu obniżenie kosztów funkcjonowania Urzędu. Wskazano, że po upływie okresu wypowiedzenia, będą obowiązywały następujące warunki umowy o pracę, tj. wymiar etatu: 1/8, wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 629,25 zł, dodatek funkcyjny 300,00 zł oraz dodatek za staż pracy - 20%. G.P. nie przyjęła zaproponowanych jej nowych warunków pracy i płacy. Następnie tego samego dnia przedłożyła zwolnienie lekarskie.

Wyrokiem z 30 listopada 2015 r. Sąd Rejonowy w J. w punkcie I. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 26.100 zł tytułem odprawy, w punkcie II. oddalił dalej idące powództwo, w punkcie III. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie IV. kosztami postępowania obciążył Skarb Państwa oraz w punkcie V. wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja strony pozwanej zasługiwała na uwzględnienie jedynie w zakresie, dotyczącym punktu III zaskarżonego wyroku, w którym Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zaś w pozostałym zakresie apelacja podlegała oddaleniu.

Sąd drugiej instancji wskazał, że przyczyną dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódce były okoliczności leżące po stronie pracodawcy, zaś nowe warunki były na tyle niekorzystne dla powódki, że usprawiedliwiały jej decyzję o ich nieprzyjęciu. Niewątpliwie bowiem ograniczenie wymiaru etatu aż do 1/8, pociągające za sobą odpowiednie zmniejszenie wynagrodzenia, stanowi znaczne pogorszenie warunków pracy i płacy, które mogło skutkować odmową ich akceptacji przez powódkę, która nie może być uznawana za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Za chybiony uznał przy tym Sąd odwoławczy zarzut pozwanego, że roszczenie powódki o odprawę jest bezpodstawne, ponieważ nie można zarzucić pracodawcy dążenia do likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska. W okolicznościach niniejszej sprawy, zdaniem Sądu Okręgowego, zmniejszenie zakresu obowiązków i wymiaru czasu pracy do 1/8 stanowiło znaczne ograniczenie tego stanowiska, a przed jego całkowitą likwidacją powstrzymywały wójtę jedynie przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, nakazujące utworzenie stanowiska sekretarza gminy. Nie bez znaczenia jest również wskazywana przez samą stronę pozwaną okoliczność, że po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką doszło jednak do faktycznej likwidacji zajmowanych przez nią obu stanowisk (sekretarza i zastępcy kierownika Urzędu Stanu Cywilnego), skoro obecnie nikogo na tychże stanowiskach nie zatrudniono, a obowiązki powódki zostały rozdzielone.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną pozwany w części co do punktu I, w którym Sąd oddalił dalej idącą apelację strony oraz co do punktu III, którym Sąd zniósł wzajemnie koszty postępowania pomiędzy stronami. Skargę oparto na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na przyczynie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Wskazano, że w sprawie występuje potrzeba dokonania wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości, to jest art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474) w sytuacji, gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika warunków pracy zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym. Poważną wątpliwość budzi, zdaniem skarżącego ustalenie w jakich okolicznościach odmowę pracownika należałoby uznać za zasadną, a w jakich nie. Od ustaleń tych zależy bowiem, czy w danej sprawie mamy do czynienia z przyczynami niedotyczącymi pracownika, które stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, a więc czy pracownik uprawniony jest do otrzymania odprawy pieniężnej.

Powódka nie składała odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 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 zachodzi potrzeba dokonania wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; czy z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 424365 i 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni,

podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, niepubl.; z 8 lipca 2009 r., I CSK 11/09, niepubl.; z 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

Wątpliwości, które według skarżącego uzasadniają przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zostały już dostatecznie wyjaśnione w trwałym i ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, zaś skarżący prowadzi jedynie polemikę z ustaleniami i oceną stanu faktycznego dokonaną przez Sady rozpoznające niniejszą sprawę.

Należy zauważyć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że prawo do dodatkowych świadczeń pieniężnych z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika może przysługiwać nawet w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, ponieważ stosunek pracy rozwiązuje się wskutek wypowiedzenia pracodawcy, którego warunków pracownik nie ma obowiązku akceptować. Tylko wtedy, gdy odmowa pracownika nie zasługiwała na aprobatę ze względu na złożenie odpowiednich propozycji utrzymania dalszego zatrudnienia, co podlega weryfikacji sądowej, odmowa może być zakwalifikowana jako „współprzyczynienie się” do rozwiązania stosunku pracy, które nie zasługuje na odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z wyłącznych przyczyn nie dotyczących pracownika (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 2014 r., II PK 236/13, OSNP 2015 nr 11, poz. 147). Jeżeli natomiast chodzi o kryteria uznania odmowy przyjęcia nowych warunków pracy za nieuzasadnioną, to

Sąd Najwyższy wskazywał, że jeśli w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca zaproponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2015 r., III PK 55/14, LEX nr 1677804; wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2015 r., I PK 211/14, LEX nr 1745824). Z zacytowanego orzecznictwa wynika zatem, że odmowa przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy pozbawia go prawa do odprawy jedynie wówczas, gdy pracodawca zaproponował temu pracownikowi stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom oraz wynagrodzenie, które będzie odpowiadało randze i charakterowi pracy na tym stanowisku, przy czym ocena czy zaproponowane warunki odpowiadały tym wymogom należy każdorazowo do sądów rozpoznających sprawę.

W judykaturze wskazywano również, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12, LEX nr 1409529). Prawdą jest przy tym, że wypowiedzenie zmieniające zawsze zakłada wprowadzenie zmian na niekorzyść pracownika, jednak nie wszystkim zmianom można przypisać ocenę, że są to zmiany „poważne”. Ponownie ocena tego jak poważne zmiany na niekorzyść pracowników przewiduje dokonane wypowiedzenie warunków pracy i płacy stanowi kompetencję sądów badających sprawę i nie jest możliwe uniwersalne wskazanie, jakie zmiany będą zmianami „poważnymi”, bowiem jest to ściśle związane ze stanem faktycznym i okolicznościami konkretnej sprawy.

Reasumując, skarżący nie wykazał, aby w sprawie występowała konieczność dokonania wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości.

Zagadnienie interpretacyjne, na które wskazuje pełnomocnik pozwanego było już przedmiotem orzecznictwa Sądu Najwyższego, zaś w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie wykazano, aby orzecznictwo to wymagało zmiany lub uzupełnienia.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.