

POSTANOWIENIE

Dnia 10 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa K.S.
przeciwko P. S.A. w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 stycznia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie
z dnia 21 czerwca 2022 r., sygn. akt IV Pa 8/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od K.S. na rzecz P. S.A. w W. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego z ustawowymi odsetkami wynikającymi z art. 98 § 1¹ k.p.c.**

[az]

UZASADNIENIE

Powód K.S. w pozwie skierowanym przeciwko pracodawcy P. S.A. z siedzibą w W. wniósł o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, a w przypadku wejścia w życie nowych warunków pracy w trakcie niniejszego postępowania o przywrócenie na poprzednich warunkach pracy, a także o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu wraz z kosztami reprezentacji.

Wyrokiem z dnia 31 grudnia 2021 r. Sąd Rejonowy w Olsztynie zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 38.326,35 zł tytułem odszkodowania wraz z

ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 20 stycznia 2021 r. do dnia zapłaty (pkt I), w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt II) oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy w Olsztynie, wyrokiem z dnia 21 czerwca 2022 r. zmienił zaskarżony przez stronę pozwaną wyrok w całości i oddalił powództwo oraz orzekł o kosztach postępowania.

W sprawie ustalono, że powód K. S. jest zatrudniony w P. SA od 25 października 2004 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Obecnie zajmuje stanowisko kierownika Zespołu Sprzedaży. Powód jest także działaczem organizacji zakładowej K., wskazanym uchwałą zarządu jako osoba upoważniona do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i z tego tytułu podlega szczególnej ochronie stosunku pracy wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854).

W sierpniu 2020 r. pozwana przeprowadziła proces zwolnień grupowych w oparciu o Regulamin zwolnień grupowych z dnia 24 sierpnia 2020 r. W jego ramach, decyzją zarządu, uległa redukcji liczba stanowisk kierowników zespołów sprzedaży oraz kierowników do spraw sprzedaży i relacji z klientami. W Makroregionie 1 dokonano redukcji jednego stanowiska kierownika Zespołu Sprzedaży zarządzającego regionem obejmującym I. i W.. Obszar tej osoby przydzielono w części S. K. (I. i okolice) oraz powodowi (W. i okolice).

W dniu 28 października 2020 r. wręczono powodowi wypowiedzenie warunków pracy, w którym wskazano, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego dotyczącego miejsca pracy jest zmiana organizacyjna w Departamencie Sprzedaży, polegająca na likwidacji niektórych stanowisk kierownika do spraw sprzedaży i relacji z klientem i kierownika zespołu sprzedaży, dokonana w ramach prowadzonego w Spółce procesu zwolnień grupowych, a także brak możliwości wypowiedzenia umów o pracę niektórym pracownikom w okresie zwolnienia grupowego, a w konsekwencji konieczność wdrożenia nowego podziału terenu pracy na stanowisku kierownika do spraw sprzedaży i relacji z klientem i kierownika zespołu sprzedaży i dostosowania miejsca wykonywania pracy pracownika

[illegible]

Pismem z dnia 1 października 2020 r. pozwana poinformowała Organizację Zakładową O. w P. S.A. o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków pracy określonych umową o pracę w zakresie miejsca pracy z powodu zmian organizacyjnych w Departamencie Sprzedaży polegającej na likwidacji niektórych stanowisk pracy kierownika do spraw sprzedaży i relacji z klientami i kierownika zespołu sprzedaży, dokonywanej w ramach prowadzonego w Spółce procesu zwolnień grupowych, a także w związku z brakiem możliwości wypowiedzenia umów o pracę niektórym pracownikom w okresie zwolnienia grupowego, a w konsekwencji konieczność wdrożenia nowego podziału terenu pracy na stanowisku kierownika do spraw sprzedaży i relacji z klientami i kierownika zespołu sprzedaży i dostosowania miejsca wykonywania pracy pracownika wskazanego w łączącej strony umowie o pracę do nowego podziału geograficznego i struktury regionów Departamentu Sprzedaży. Poinformowano, że proponowana zmiana warunków pracy odnosi się jedynie do miejsca pracy i ma na celu dostosowanie

zdefiniowanego miejsca pracy w treści łączącej strony umowy o pracę w taki sposób, że będzie on obejmował dotychczasowe miejsce wykonywania pracy oraz dodatkowo część sąsiadującego obszaru zajmowanego dotychczas przez pracownika objętego procesem redukcji stanowiska.

Następnie w dniu 6 października 2020 r. organizacja związkowa skierowała do pozwanej Spółki pismo zawierające szereg pytań dotyczących między innymi możliwości efektywnego świadczenia pracy na obszarze zaproponowanym powodowi jako jego nowe miejsce pracy. Pismem z dnia 20 października 2020 r. pracodawca udzielił organizacji związkowej informacji, że odpowiedzi na zadane pytania znajdują się albo wprost w piśmie pracodawcy z dnia 1 października 2020 r. albo też postawione przez organizację związkową pytania nie mają bezpośredniego związku z przyczyną wypowiedzenia zmieniającego. Organizacja związkowa ponownie skierowała do pozwanej Spółki pismo z dnia 21 października 2020 r., na które pracodawca udzielił odpowiedzi w korespondencji z dnia 4 listopada 2020 r. skierowanej do organizacji związkowej O. w P. S.A.

Sąd Okręgowy wskazał, że obszarem sądowego badania zasadności wypowiedzenia zmieniającego są dwie kwestie. Pierwsza to ustalenie, czy wskazana przyczyna uzasadniała wypowiedzenie warunków pracy lub płacy, drugą stanowi ocena, czy zaproponowanie nowych warunków zatrudnienia, których ten obiektywnie nie mógł zaakceptować, nie zmierzało do faktycznego „pozbycia się” pracownika. W jego ocenie, pozwana wskazała rzeczywistą, konkretną i uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia powodowi warunków pracy, a mianowicie przyczyną tą były zmiany organizacyjne zachodzące w zakładzie pracy, polegające na likwidacji niektórych stanowisk pracy oraz konieczność wdrożenia nowego podziału terenu pracy.

Sąd Okręgowy nie podzielił oceny Sądu Rejonowego, że określenie miejsca pracy, jakie zostało wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym, prowadziło do obejścia przepisów o podróżach służbowych. Stwierdził, że nie jest istotne to, czy i z jaką częstotliwością praca była lub będzie wykonywana przez powoda w poszczególnych powiatach. Dopuszczalne jest bowiem wskazanie pracownikowi w drodze wypowiedzenia zmieniającego jako miejsca pracy obszarów, co do których pracodawca przewiduje wystąpienie gospodarczej potrzeby wykonywania przez

pracowników pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie pozwany dopełnił obowiązku z art. 38 k.p. Błędnie Sąd pierwszej instancji przyjął, iż konsultacja związkowa nie pozwalała na rzeczywistą i rzeczową ocenę przez związek zaproponowanych zmieniających warunków pracy. Zdaniem Sądu, zawiadomienie organizacji związkowej dokonane przez pozwaną w dniu 1 października 2020 r. nie miało charakteru iluzorycznego, lecz faktycznie umożliwiło związkowi zawodowemu dokonanie rzeczywistej oceny indywidualizowanej decyzji pracodawcy. Organizacja związkowa otrzymała wszystkie niezbędne informacje do zaopiniowania proponowanej zmiany i nie zdecydowała się na opinię co do wskazanego wypowiedzenia zmieniającego.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego: art. 29 § 1 pkt 1 k.p., art. 30 § 4 k.p., art. 38 k.p., art. 45 § 1 k.p., art. 77⁵ k.p. oraz art. 23 ust. 1 w związku z art. 26 pkt 1 i pkt 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., albowiem w sprawie występują istotne zagadnienie prawne polegające na ustaleniu:

1. czy dopuszczalne jest ukształtowanie miejsca pracy pracownika przez wypowiedzenie zmieniające pracodawcy w ten sposób, że praca w poszerzonym miejscu pracy nie będzie, z samego już założenia, wcale wykonywana - czyniąc to miejsce „zapasowym miejscem pracy”?
2. czy dopuszczalne jest moderowanie konieczności stosowania przepisów o podróżach służbowych przez jednostronne poszerzanie miejsca pracy pracownika o tereny sąsiadujące z jego realnym miejscem pracy dla uniknięcia konieczności wystawiania pracownikowi delegacji i pokrywania jej kosztów?
3. czy odmowa pracodawcy udzielenia zakładowej organizacji związkowej odpowiedzi na jej pytania w toku konsultacji prowadzonych w oparciu o art. 38 k.p., w sytuacji ustalenia przez Sąd, że pytania te miały merytoryczny charakter i wiązały się z przedmiotem prowadzonej konsultacji, naruszają obowiązki konsultacyjne pracodawcy czy też pracodawca nie ma obowiązku udzielania tego typu odpowiedzi?

4. czy jeżeli w toku postępowania sądowego pracodawca ujawnia nowe okoliczności stanowiące jego zdaniem uzasadnienie dla wręzonego już wypowiedzenia umowy o pracę, to czy zasadny jest zarzut organizacji związkowej naruszenia art. 38 k.p., której uprzednio odmówiono dostępu do tych informacji pomimo zapytań z jej strony?

5. czy cecha „rzeczywistości” przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (w warunkach dokonania wypowiedzenia zmieniające z racji spraw organizacyjnych pracodawcy) oznacza, że sformułowana przez pracodawcę przyczyna musi być prawdziwa (aktualna) w momencie złożenia jego oświadczenia woli pracownikowi czy też nie jest konieczne zachowanie czasowo-funkcjonalnego związku działania pracodawcy z objawionym w wypowiedzeniu celem działania, który nazywa ten pracodawca dodatkowo hipotetycznym lub teoretycznym. Pytanie niniejsze sprowadza się do ustalenia, czy, w ocenie Sądu Najwyższego, przyczyna rzeczywista, to przyczyna aktualna, czy także potencjalna (przyszła, niepewna, nawet nieplanowana) po stronie pracodawcy?

Strona pozwana, w odpowiedzi na skargę, wniosła o jej nieprzyjęcie do rozpoznania i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przypisanych.

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).

Istotnym zagadnieniem prawnym jest problem jurydyczny, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, którego wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego

uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51). Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Z przedstawionego przez wnoszącego skargę istotnego zagadnienia prawnego musi jednak wynikać, jaki jest konkretny problem prawny, na czym polegają istotne wątpliwości (na przykład interpretacyjne), na czym polega rozbieżność w orzecznictwie i jakich kwestii owa niejednorodność dotyczy. Sformułowane zagadnienie winno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Innymi słowy, zagadnienie prawne uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania musi mieć charakter ściśle jurydyczny i oderwany od kontrowersji dotyczących ustaleń faktycznych oraz służyć wyjaśnieniu prawa, a nie ocenie ich subsumcji pod określoną normę prawną (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., I CSK 555/16, LEX nr 2255332). Nie może więc mieć charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego

odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 2015 r., V CSK 600/14, LEX nr 1678103).

Należy zauważyć, że przedmiotem sporu jest zasadność wypowiedzenia warunków pracy (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.). W tego rodzaju sporach ocenie poddana zostaje zasadność wypowiedzenia zmieniającego. Przepis art. 45 § 1 k.p. posługuje klauzulą generalną wypowiedzenia „nieuzasadnionego”. Ponieważ ocena zastosowania przepisów zawierających klauzule generalne (zwroty niedookreślone) zależy od całokształtu występujących w sprawie okoliczności, to nie może służyć jako podstawa konstruowania istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283; z dnia 6 czerwca 2012 r., I PK 55/12, LEX nr 1216839; z dnia 5 listopada 2008 r., III SK 22/08, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 331; z dnia 19 maja 2011 r., I CSK 700/10, LEX nr 1294148). Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie da się więc skatalogować wszystkich przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę (tzw. katalog pozytywny) ani określić w sposób wyczerpujący sytuacji, w których wypowiedzenie powinno być uznane za nieuzasadnione (tzw. katalog negatywny).

W konsekwencji przedstawione pytania w punktach a, b i e dotyczą w rzeczywistości oceny prawidłowości zastosowania prawa materialnego przez Sąd drugiej instancji, a to oznacza, że nie stanowią one istotnych zagadnień prawnych.

Można jedynie dodać, że w jednolitym orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono już, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe – najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985 nr 11, poz. 164). Powiązanie zasadności wypowiedzenia z rzeczywistą, a nie pozorną przyczyną wypowiedzenia

potwierdza późniejsze orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyroki: z dnia 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 440; z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNP 2001 nr 4, poz. 118; z dnia 11 sierpnia 2016 r., II PK 246/15, LEX nr 2087097; z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18, LEX nr 2647590). Przy ocenie, czy podana przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista należy uwzględniać okoliczności istniejące w chwili dokonania wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 341/00, LEX nr 152706; z dnia 17 kwietnia 2014 r., III PK 95/13, OSNP 2015 nr 9, poz. 123).

Wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427; powołany wyżej wyrok III PK 95/13).

Drugą ujętą w art. 45 § 1 k.p. przesłanką uwzględnienia żądania pracownika (obok wypowiedzenia nieuzasadnionego) jest naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Do niej odnoszą się pytania stawiane na bazie art. 38 k.p. (pkt c i d).

Należy w związku z tym wyjaśnić, że art. 38 § 1 k.p. zobowiązuje pracodawcę do ujawnienia związkowi zawodowemu przyczyny wypowiedzenia. Przyczyna ta będzie następnie, jeżeli dojdzie do wypowiedzenia, wskazana w pisemnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu składanym pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Sąd Najwyższy w uchwale Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77 (OSNCP 1978 nr 8, poz. 127), stwierdził, że z charakteru prawnego wypowiedzenia zmieniającego jako czynności prawnej, która obejmuje zarówno wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.), jak i ofertę zatrudnienia pracownika na nowych warunkach po upływie okresu wypowiedzenia (art. 42 § 2 i § 3 k.p.), wynika obowiązek podania zakładowej organizacji związkowej nie tylko przyczyn uzasadniających samą zmianę, lecz także obowiązek wskazania nowych warunków pracy i płacy, jakie pracodawca zamierza równocześnie zaproponować pracownikowi. Tylko wtedy zakładowa organizacja związkowa

będzie mogła ocenić zasadność takiego zamiaru pracodawcy w płaszczyźnie przyczyn uzasadniających samo wypowiedzenie, jak i adekwatność propozycji nowych warunków do kwalifikacji i możliwości pracownika oraz potrzeb zakładu pracy. To wyczerpuje problem przedstawiony w punkcie c i d, a więc co do wymaganej treści pisma pracodawcy przy wypowiedzeniu zmieniającym, pozwalającej na uznanie, że przewidziany omawianym przepisem warunek konsultacji został spełniony.

Wypada też podkreślić, że rzeczywiste istnienie tej przyczyny (w podanym wyżej znaczeniu), zawartej w piśmie do związku zawodowego w ramach konsultacji, podlega badaniu przez sąd pracy w ramach oceny zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), a nie zachowania właściwego trybu konsultacji związkowej z art. 38 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1998 r., I PKN 466/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 677).

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1935).

[SOP]

[az]