



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki (przewodniczący)
SSN Jarosław Sobutka (sprawozdawca)
SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa R. N.
przeciwko "S." spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 maja 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu
z dnia 28 kwietnia 2022 r., sygn. akt VII Pa 14/22,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania oraz
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 22 grudnia 2021 r. (sygn. akt V P 1937/18), w sprawie z powództwa R. N. przeciwko „S.” sp. z o.o. o odszkodowanie, Sąd Rejonowy Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo R. N. (pkt 1) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 377,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Następnie, Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu apelacji powoda wyrokiem z 28 kwietnia 2022 r. (sygn. akt VII Pa 14/22) oddalił apelację oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej. Analizując zarzuty naruszenia przez Sąd I instancji przepisów art. 227 k.p.c. i art. 233 k.p.c. w ocenie Sądu odwoławczego apelujący nie wykazał błędów logicznych w ocenie dowodów, nierozważenia przez ten sąd całego materiału dowodowego, braku świadomości i kultury prawnej, uchybienia regułom pozaprawnym i ocenom społecznym, do których odsyłają normy prawne. Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi, może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie któregoś z powyżej wymienionych kryteriów. W przedmiotowej sprawie, zdaniem Sądu odwoławczego, apelujący w rozwinięciu zarzutów naruszenia przepisów art. 227 k.p.c. i art. 233 k.p.c. w rzeczywistości zarzuca Sądowi I instancji nieustalenie stanu faktycznego według własnej koncepcji, wskazując wybiórczo na dowody (z zeznań odwołującego i świadków B. O. i D. P.), które potwierdzają wnioski własne apelującego. Nie świadczy to bynajmniej o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów. Co więcej, w ocenie Sądu Okręgowego, apelujący utożsamia nierozważenie całości materiału dowodowego z pominięciem niektórych dowodów przez sąd jako zbędnych, aczkolwiek wskazanych przez stronę powodową oraz zeznań powoda podczas, gdy są to całkowicie odrębne czynności. Brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego może przejawiać się wybiórczą oceną dowodów, przeoczeniem istotnych dowodów w sprawie lub pominięciem okoliczności, mających znaczenie dla rozstrzygnięcia w sprawie, np. poprzez nieuzasadnione przyznanie większej wartości dowodowej zeznaniom świadków ponad treść niekwestionowanych dokumentów w sprawie. Zdaniem Sądu

II instancji, Sąd *meriti* w przedmiotowej sprawie zgromadził w sprawie obszerny materiał dowodowy, dostarczony przez obie strony sporu, przeanalizował dokumenty, widniejące w aktach sprawy, jak również odebrał zeznania od świadków, które następnie indywidualnie ocenił - podobnie, jak zeznania samego powoda. Kierując się natomiast zasadniczym przedmiotem sporu, tj. roszczeniem powoda o niezgodne z prawem wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy, Sąd Rejonowy uznał materiał dowodowy, zaprezentowany przez powoda w części za zbędny i wybiegający daleko ponad zakres powództwa, stąd materiał ten pominął, co zostało szczegółowo wyjaśnione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Odnosząc się do stanu faktycznego ustalonego w przedmiotowym postępowaniu Sąd odwoławczy wskazał też, że oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy powodowi przez pozwaną, datowane na 16 sierpnia 2018 r. i podpisane przez A. P., zostało poprzedzone spotkaniem w dniu 11 czerwca 2018 r. powoda z A. P., korespondencją A. P. z powodem (początek 11 czerwca 2018 r.), konsultacjami z Komisją Zakładową ZZ S. sp. z o.o. (pismo z 1 sierpnia 2018 r. i odpowiedź Komisji w piśmie z 6 sierpnia 2018 r.). Jednocześnie 16 sierpnia 2018 r. powód skierował do pracodawcy wezwanie do zapłaty zadośćuczynienia w wysokości 100.000 zł z tytułu mobbingu. Powód pozostawał niezdolny do pracy w okresach od 18 do 29 czerwca 2018 r., od 23 lipca do 3 sierpnia 2018 r., od 6 do 17 sierpnia 2018 r. i od 20 sierpnia do 17 września 2018 r. Jak słusznie zauważył Sąd I instancji, powództwo oparte na art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., wymaga w pierwszej kolejności zbadania, czy zostały spełnione wymogi formalne. Nawiązując zatem do przepisów art. 30 § 3, 4 i 5 k.p., art. 38 § 1 i 2 k.p. oraz przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową, będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy (...) ani zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść tej osoby z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy a także, jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne (por. art. 5 i 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z

przyczyn nie dotyczących pracowników). Z racji faktu, że wypowiedzenie zmieniające, datowane na 16 sierpnia 2018 r., zostało wystosowane do powoda w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, spowodowane chorobą, powód podnosił zarzut apelacyjny naruszenia przepisów prawa, dotyczących ochrony pracownika, reprezentującego związek zawodowy względem pracodawcy w okresie czasowej niezdolności do pracy. Sąd odwoławczy uznał jednakże ten zarzut za bezpodstawny, z uwagi na brzmienie przepisu art. 5 ust. 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz przepisów art. 5 ust. 5 pkt 3 i 4 tejże ustawy w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy oraz art. 10 ust. 3 ustawy. Przyczyny wypowiedzenia zmieniającego leżały tylko i wyłącznie po stronie pracodawcy (reorganizacja przedsiębiorstwa w warunkach masowej reorganizacji struktur całej grupy kapitałowej, do której należy pracodawca), nie dotyczyły cech i zachowania, w szczególności nienależnego wypełniania obowiązków zawodowych przez powoda. Co więcej, przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy pozwana, mając do czynienia z członkiem organizacji związkowej, jakim jest powód, przeprowadziła tzw. konsultację związkową. Samo wypowiedzenie przybrało natomiast finalnie postać pisemną (pismo z 16 sierpnia 2018 r.), w którym reprezentujący pracodawcę A. P. wskazał przyczyny wypowiedzenia.

Przechodząc do oceny, czy wypowiedzenie zmieniające w przypadku powoda było uzasadnione, w pierwszej kolejności Sąd odwoławczy - za Sądem I instancji - wskazał, że do jego kompetencji, zarówno generalnie, jak i na kanwie niniejszej sprawy, nie należy ocena faktycznej potrzeby reorganizacji pozwanej spółki w ujęciu jej trudności finansowych, ocena prawidłowości przebiegu tej reorganizacji, stopień realizacji założeń ekonomicznych, wymierność zmian, a co najwyżej pozorność, jednakże tylko na gruncie zarzutów i roszczeń powoda. Inaczej rzecz ujmując, sąd jest właściwy do zbadania, czy reorganizacja pracodawcy rzeczywiście uzasadniała wręczenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego, czy też umożliwiła pracodawcy zamierzoną degradację powoda jako pracownika, a finalnie spowodowanie zwolnienia go z pracy, co konsekwentnie podnosił R. N.. Przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi w piśmie z 16 sierpnia 2018 r., w ocenie Sądu odwoławczego, na kanwie zaprezentowanego przez pozwaną materiału

dowodowego, są rzeczywiste, były planowane i konsekwentnie wdrażane w całej grupie kapitałowej, do której należy pozwana. Wbrew twierdzeniom powoda dział, w którym pracował, uległ faktycznej reorganizacji, poprzez zorganizowaną regionalizację szkolenia, które leżały w gestii powoda, zostały scedowane na regiony, połączono kwestię otwarcia i zamknięcia sklepów oraz poszukując oszczędności, zwiększono skalę tych ostatnich, oprócz zmiany nazwy na Pion Operacyjny, priorytetem dla tego działu stał się handel, nowo powołani dyrektorzy regionalni podjęli pracę głównie w terenie, otrzymali wsparcie doradców handlowych, natomiast w regionach nie ma już wsparcia administracyjnego centrali. Doradcy handlowi wspomagają przypisane im sklepy bez limitów wizyt. Nawet zatem, jeśli w ocenie powoda, osobowy stan zatrudnienia w nowym dziale w większości pozostał ten sam, co w poprzednim Dziale Handel i Szkolenia, to pracownicy ci zostali przeniesieni na inne stanowiska.

Jak zauważył Sąd II instancji powód w pozwie podnosił, że prawdziwym powodem wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy, była przynależność związkowa i zgłoszenie przez niego w miejscu pracy zarzutu mobbingu. W apelacji natomiast powód, w oparciu o przepisy art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., skupił się na odmiennej kwestii, a mianowicie, że oferta nowych warunków pracy i płacy, stanowiąca element wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, stanowiła dyskryminację ze względu na przynależność związkową. Powodowi wszak w jego ocenie zaproponowano stanowisko poniżej jego kompetencji, z niższym wynagrodzeniem, nadto skutek przyjęcia tych warunków, powód podlega teraz służbowo pod swojego dotychczasowego podwładnego. Brak jest dowodów w sprawie, świadczących o niechęci nowych decydentów u pozwanej względem powoda. Pozyskany z zewnątrz na stanowisko dyrektora operacyjnego A. P. w swoich zeznaniach wypowiadał się o powodzie jako o cenionym specjalście. W tych okolicznościach sprawy, zarzut odwołującego, że został on zdegradowany z uwagi na przynależność związkową, oparty głównie na zeznaniach innego związkowca – M. M., w ocenie Sądu odwoławczego na kanwie niniejszej sprawy, jako dodatkowy aspekt braku zasadności wypowiedzenia zmieniającego skutek reorganizacji zakładu pracy, nie został należycie udowodniony.

Sąd II instancji stwierdził, że powód w apelacji koncentruje się szczególnie wokół zarzutu dyskryminacji względem pracodawcy, upatrując jej w zaproponowaniu mu pracy na stanowisku poniżej jego kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, z niższym wynagrodzeniem, pod zwierzchnictwem dotychczasowego podwładnego, ze względu na przynależność związkową. Jednocześnie powód podniósł, że działanie pracodawcy stanowią szykany względem jego osoby. W związku z powyższym Sąd odwoławczy wskazał, że powód na mobbing i dyskryminację powoływał się już wprawdzie w pozwie z 20 września 2018 r., jednakże wpadkowo, czyniąc z nich dodatkowe argumenty, podważające zasadność wypowiedzenia zmieniającego podczas, gdy zarzut dyskryminacji aktualnie stanowi oś zarzutów apelacyjnych. Postawa procesowa apelującego w ocenie Sądu Okręgowego prowadzi wbrew przepisowi - art. 383 k.p.c. do rozszerzenia żądania. Dlatego też, zdaniem Sądu II instancji, nawiązujący do przynależności związkowej powoda, na gruncie roszczenia o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunków pracy i płacy za przejaw mobbingu lub dyskryminacji, Sąd odwoławczy w pierwszej kolejności wskazał, że nie jest to materia, objęta zakresem sporu w niniejszej sprawie, poddanego pod osąd przez Sąd I instancji. Zatem materia ta nie może być tym samym rozpatrywana przez Sąd odwoławczy, a co najwyżej może stanowić przesłankę odrębnego roszczenia powoda względem pracodawcy. Z tych przyczyn, dokonywanie daleko idących ustaleń przez Sąd w tym zakresie, wykraczałoby poza dopuszczalny zakres orzekania w tej sprawie. W związku z tym, że apelujący nie podniósł skutecznych zarzutów, a Sąd II instancji nie dopatrywał się nieważności postępowania, naruszeń prawa materialnego i prawa procesowego, które winien wziąć pod uwagę z urzędu, apelacja na podstawie art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając judykat w całości, jednocześnie stawiając rozstrzygnięciu zarzuty:

1. naruszenia prawa procesowego, tj.:

1. art. 383 zd. 1 k.p.c. w zw. z art. 385 k.p.c. polegającego na przyjęciu, że w postępowaniu przed Sądem II instancji doszło do zmiany podstawy faktycznej powództwa, a w konsekwencji oddalono apelację, gdy biorąc pod uwagę treść powództwa sądowego, dalszych pism sądowych oraz wyjaśnień informacyjnych złożonych przez powoda należało uznać, iż dokonane wypowiedzenie zmieniające

było szykaną wobec powoda i miało na celu jego dyskryminację ze względu na przynależność związkową i aktywność związkową w „S.”;

2. art. 328 § 2 k.p.c. albowiem z treść uzasadnienia nie pozwala na zrozumienie motywów, jakimi kierował się Sąd II instancji wydając zaskarżone rozstrzygnięcie, a zaskarżone rozstrzygnięcie wymyka się spod kontroli instancyjnej;

3. naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p. przez błędną wykładnię przejawiającą się w (dorozumianym) przyjęciu takiego rozumienia ww. przepisów, że w ramach nakazu „odpowiedniego stosowania” wynikającego z art. 42 § 1 k.p. sąd powszechny bada wyłącznie „uzasadnioność wypowiedzenia”, gdy nakaz odpowiedniego stosowania wymagał także zbadania „uzasadnioności” oferty nowych warunków i płacy stanowiących integralną część wypowiedzenia zmieniającego;

2. art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie przejawiające się w przyjęciu że dokonane wobec powoda wypowiedzenie zmieniające było uzasadnione w okolicznościach niniejszej sprawy, gdy było ono nieuzasadnione albowiem miało charakter dyskryminacyjny i szykany wobec powoda, a nadto nieustalony stan faktyczny całkowicie uniemożliwiał prawidłowe zastosowania ww. przepisów prawa.

Mając na uwadze powyższe zarzuty skarżący wniósł o przyjęcie niniejszej skargi kasacyjnej do rozpoznania, następnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania.

W odpowiedzi na wywiedzioną w niniejszej sprawie skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, w razie jej przyjęcia - oddalenie skargi kasacyjnej oraz w każdym z powyższych przypadków - zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wywiedziona w przedmiotowej sprawie skarga kasacyjną okazała się uzasadniona. Sąd II instancji naruszył bowiem wskazane w skardze kasacyjnej przepisy proceduralne, tj. art. 383 zd. 1 k.p.c. w zw. z art. 385 k.p.c. – co w konsekwencji doprowadziło także do niewłaściwego zastosowania przepisów prawa materialnego.

Na wstępie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 398¹³ §1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania. Sąd Najwyższy jest więc związany granicami zaskarżenia i granicami podstaw i nie może rozpoznać skargi poza zakres zaskarżenia wskazany przez skarżącego - nie może zaskarżonego wyroku poddać kontroli z punktu widzenia naruszeń innych przepisów niż wskazane w podstawach (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 maja 2018 r., I CSK 455/17, Legalis nr 1834484).

Zgodnie z art. 383 k.p.c. przedmiotem procesu przed sądem odwoławczym może być w całości lub w części jedynie to, co było przedmiotem procesu przed sądem I instancji albo to, co stało się z nim do chwili zamknięcia rozprawy w tej instancji. Przytoczenie w apelacji przepisów prawa materialnego, wskazujących na inny stan faktyczny niż ten, na którym zostało oparte żądanie pozwu, stanowi – niedopuszczalną w postępowaniu apelacyjnym – zmianę powództwa. Sąd odwoławczy niesłusznie uznał, że w postępowaniu prowadzonym na skutek wniesionej apelacji doszło do zmiany podstawy faktycznej powództwa – co w konsekwencji doprowadziło do oddalenia apelacji. Zgodzić należy się w tym miejscu ze stroną skarżącą, że analizując treść wywiedzonego powództwa w sprawie, treść dalszych pism procesowych obu stron (pismo pozwanej z 21 stycznia 2019 r., pismo powoda z 6 lutego 2019 r.), oraz wyjaśnień informacyjnych złożonych przez powoda, widać wyraźnie, iż powód od samego początku procesu konsekwentnie twierdził, że najpierw był przedmiotem mobbingu i szykan, a gdy w obronie swojej i pracowników utworzył związek zawodowy „S.”, stał się przedmiotem dyskryminacji – co ostatecznie znalazło wyraz w wypowiedzeniu mu warunków pracy i płacy. Skoro więc roszczenia powoda oparte są na tej samej podstawie faktycznej, oraz istnieje możliwość, że pracownik będzie obiektem działań zarówno o charakterze mobbingowym, jak i dyskryminacyjnym - to trudno jest zgodzić się z poglądem, iż w

apelacji powód zmienił podstawę faktyczną powództwa. Doszło więc do naruszenia art. 383 zd. 1 k.p.c. w zw. z art. 385 k.p.c.

Jednocześnie wskazać należy, że strona skarżąca błędnie wskazała drugi z zarzutów naruszenia przez Sąd II instancji przepisów prawa procesowego – przywołując przepis art. 328 § 2 k.p.c., który dotyczy sposobu liczenia terminu na sporządzenie uzasadnienia – w przypadku doręczenia wyroku z urzędu. Z uzasadnienia tego zarzutu wynika jednak, że pełnomocnik skarżącego miał zapewne na myśli art. 327¹ k.p.c. – i już choćby z tego powodu zarzut ten nie mógł odnieść spodziewanego skutku. Przy tym, gdyby nawet uznać, że stronie skarżącej chodziło faktycznie o przepisy zawarte w art. 327¹ § 1 i 2 k.p.c., to zauważyć należy, iż adresowane są one wyłącznie do sądu I instancji. Nie znajdują przy tym odpowiedniego zastosowania w postępowaniu apelacyjnym, gdyż *de lege lata* sposób sporządzenia uzasadnienia orzeczenia drugoinstancyjnego normowany jest odrębnie - w art. 387 § 2¹ k.p.c. Sąd Okręgowy nie mógł zatem naruszyć żadnego z przepisów zawartych w art. 327¹ k.p.c., gdyż przepisów tych w ogóle nie stosował (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 września 2023 r., I CSK 3976/22, Legalis nr 3006155).

W rozpoznawanej sprawie doszło także do naruszenia przez Sąd II instancji art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p. Sąd Najwyższy konsekwentnie przyjmuje, że dla oceny trafności zarzutu naruszenia prawa materialnego decydujący jest stan faktyczny sprawy, będący podstawą wydania zaskarżonego wyroku (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 7 marca 1997 r., II CKN 18/97, OSNC 1997, Nr 8, poz. 112 i z 6 maja 1997 r., II UKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 128). Według wyroku Sądu Najwyższego z 17 grudnia 2009 r. (IV CSK 258/09, Legalis nr 336600) skarga kasacyjna oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego podlega uwzględnieniu, jeżeli ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku nie są wystarczające do oceny zasadności skargi. Ustalony w sprawie stan faktyczny, będący podstawą rozstrzygnięcia, powinien bowiem odpowiadać hipotezie zastosowanej normy prawnej (tak postanowienie Sądu Najwyższego z 20 czerwca 1997 r., II CKN 246/97, Legalis nr 126585 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 3 lipca 1997 r., I CKN 179/97, Legalis nr 2690658). Sąd Najwyższy podczas rozpoznawania skargi nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do

oceny dowodów, dokonanych przez sąd II instancji. Sąd Najwyższy jako "sąd prawa", rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd II instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny (zob: *T. Szanciło* (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Komentarz. Art. 1–458¹⁶. Tom I. Wyd. 2, Warszawa 2023).

Przypomnieć należy, że przesłanki wypowiedzenia zmieniającego istotne warunki pracy i płacy muszą odpowiadać warunkom i ocenie zasadności wynikającym z art. 45 k.p. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy, zgodnie z art. 42 § 2 i 3 k.p., jest czynnością prawną o zamiarze złożonym, której celem głównym jest zmiana (przeobrażenie) dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym – w razie, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę – jego rozwiązanie. Dla oceny zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy należy więc zbadać zarówno przyczyny leżące u podstaw dokonanego wypowiedzenia, jak i adekwatność nowych warunków do kwalifikacji i możliwości pracownika oraz możliwości pracodawcy w aspekcie prawidłowego ustawienia i wykorzystania kadry pracowniczej. Przy ocenie zasadności wypowiedzenia nie jest też obojętny charakter wykonywanej przez pracownika pracy. Ostrzejsze kryteria należy stosować do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze (zob.: wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 1977 r., I PRN 17/77, OSNC 1977 Nr 9, poz. 172 z aprobowaną glosą *J. Broła*, OSPiKA 1978, Nr 4, poz. 72; Kodeks pracy, Komentarz, red. Prof. Dr hab. Wojciech Muszalski, dr hab. Krzysztof Walczak, Warszawa, 2024, Legalis).

Oczywiście w sprawach toczących się z odwołań pracowników od wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego nie leży w gestii sądów pracy analizowanie przyczyn, które skłoniły pracodawcę do podjęcia działań restrukturyzacyjnych, ani dokonywanie oceny, czy wdrożona reorganizacja zapewni lepsze niż dotychczas funkcjonowanie całego zakładu pracy lub jego poszczególnych części. To pracodawca decyduje o tym, w jakiej strukturze organizacyjnej chce dalej prowadzić swoją działalność i realizować cele tej działalności i to on ponosi ryzyko wadliwych decyzji w tym zakresie. Reorganizacja może zaś polegać na całkowitej likwidacji konkretnych stanowisk pracy i tworzeniu w

to miejsce nowych. Może też przybrać postać merytorycznych przekształceń istniejących już stanowisk pracy w drodze częściowego rozdziału i łączenia w odmienny niż dotychczas sposób zadań przypisanych do poszczególnych stanowisk. Proces ten z reguły wymusza na pracodawcy analizę, którzy z zatrudnionych w zakładzie lub jego reorganizowanej komórce pracownicy najlepiej sprostają obowiązkom na tak przekształconych stanowiskach, a konsekwencją tej oceny bywa konieczność dokonania stosownych przesunięć kadrowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2014 r., I PK 65/14, LEX nr 1545028). Zaproponowanie jednemu pracownikowi niekorzystnych dla niego lub wręcz niemożliwych do przyjęcia nowych warunków pracy narusza art. 42 § 1 k.p., gdy pracodawca w wyniku zmian w strukturze organizacyjnej mógł nadal zatrudniać wszystkich pracowników na warunkach możliwych przez nich do zaakceptowania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 2019 r., II PK 18/18, Legalis nr 1898391). Ramy prawne dla decyzji pracodawcy, także w tym przypadku, określają przepisy art. 94 pkt 9 k.p. oraz art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy - również przy doborze osób zakwalifikowanych do zmiany warunków pracy i płacy. Najważniejszymi kryteriami powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (zob.: postanowienie Sądu Najwyższego z 27 listopada 2018 r., I PK 250/17, Legalis nr 1851031 i wyrok Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2018 r., III PK 55/17, Legalis nr 1793932).

Dopiero wskazanie owych kryteriów w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zmiany lub zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653; z 1 marca 2016 r., I PK 125/15, LEX

nr 2044465; z 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, LEX nr 2075711 i z 13 września 2016 r., I PK 30/16, LEX nr 2141217). W świetle art. 42 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. zasadność wypowiedzenia zmieniającego powinna podlegać ocenie z uwzględnieniem specyfiki każdego indywidualnego przypadku. Jedynie konkretne ustalenie, że pracodawca skierował pracownika do pracy na stanowisku poniżej jego kwalifikacji zawodowych i z zasadniczo obniżonym wynagrodzeniem, mogłoby zostać uznane za szykanę.

W rozpoznawanej sprawie, przyjmując rzeczywistość likwidacji stanowiska pracy powoda, nie została dokonana analiza, pomimo zarzutów apelacyjnych w tym zakresie, czy oferta złożona R. N. była uzasadniona - w rozumieniu art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p. Tym bardziej jest to istotne, że w przypadku potwierdzenia zgłaszanych przez powoda zarzutów, złożenie przez pracodawcę propozycji nowych, niekorzystnych warunków pracy lub płacy, stanowiących jego dyskryminację ze względu na działalność związkową (art. 11³ k.p.), mogłoby uzasadniać roszczenie o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem mu warunków pracy i płacy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00, Legalis nr 52856). Poprzestanie na podaniu w dokonanym wypowiedzeniu zmieniającym jako przyczyny zmian organizacyjnych, polegających na likwidacji stanowiska pracy, nie wskazując równocześnie kryteriów decydujących o wyborze, a zwłaszcza przyczyn zaproponowania bardzo niekorzystnych dla pracownika nowych warunków zatrudnienia, może wskazywać na określenie przyczyny wypowiedzenia w sposób zbyt ogólny, utrudniający weryfikację zasadności tego wypowiedzenia - co także może uzasadniać pogląd o naruszeniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. (oraz art. 30 § 4 k.p.).

W związku z powyższym, na zasadzie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

[ms]

