

POSTANOWIENIE

Dnia 23 października 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa J. B.

przeciwko [...] Izbie [...]

o przywrócenie do pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 23 października 2024 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 17 marca 2023 r., sygn. akt VII Pa 81/22,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2022 r., V P 1281/20, Sąd Rejonowy w Poznaniu przywrócił powódkę J. B. do pracy w [...] Izbie [...] oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 7.545 zł tytułem zwrotu poniesionych przez powódkę kosztów postępowania, w tym kwotę 1080 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia wyroku do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy – Sąd pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oddalił apelację pozwanej oraz obciążył kosztami postępowania apelacyjnego pozwaną i

zasądził na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie: 1. art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; 2. art. 186⁴ k.p.

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła występowaniem istotnych zagadnień prawnych wymagających rozstrzygnięcia:

1. Czy w przypadku pracownika powracającego do pracy po zakończonym urlopie wychowawczym, któremu przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę na podstawie art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p., w sytuacji, gdy podczas nieobecności pracownika doszło do likwidacji jego stanowiska pracy, i w związku z tym pracodawca wydał pracownikowi polecenie precyzujące zakres jego obowiązków, to rozpoczęcie wykonywania tych zmodyfikowanych obowiązków należy kwalifikować jako zawarcie porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy, czy jedynie stanowi to realizację ochrony zatrudnienia na podstawie art. 186⁴ k.p., co nie skutkuje trwałą zmianą warunków pracy i płacy?

2. Czy dochodzi do złożenia dobrowolnego i zgodnego oświadczenia przez strony stosunku pracy o zmianie warunków pracy w sytuacji, w której powracający z dłuższej nieobecności (spowodowanej np. urlopem wychowawczym) pracownik podlega ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy na podstawie art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p., a stanowisko pracy tego pracownika zostało zlikwidowane podczas jego nieobecności, przez co pracodawca musi zapewnić temu pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku?

Mając na uwadze powyższe skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu w całości i wydanie wyroku co do istoty sprawy, poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie, jeżeli Sąd Najwyższy stwierdzi, iż w przedmiotowej sprawie nie zachodzą przesłanki do wydania wyroku na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c., o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi albo innemu równorzędnemu sądowi do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu z uwzględnieniem kosztów dotychczasowego postępowania, a nadto o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania powstałych na skutek

wniesienia skargi kasacyjnej, w tym także kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz dodatkowo o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odrzucenie skargi kasacyjnej w całości, względnie o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, albo o oddalenie skargi kasacyjnej w całości, a nadto o rozpatrzenie sprawy, gdyby skarga kasacyjna została przyjęta, bez przeprowadzania rozprawy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w kwocie stanowiącej dwukrotność stawki minimalnej wynikającej z norm przepisanych, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w zapłacie, liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda 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 niniejszej sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie tej przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 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. 398⁹ § 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. 398⁹ § 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 zagadnienia prawne nie mogą stanowić podstawy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania bowiem zostały już ono rozstrzygnięte i wyjaśnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

W wyrok z dnia 24 czerwca 2015 r., I PK 230/14 (LEX nr 1808542) Sąd Najwyższy jasno określił, że w świetle art. 186⁴ k.p., dopuszczenie pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na stanowisku równorzędnym lub innym odpowiadającym jego kwalifikacjom może nastąpić w drodze polecenia pracodawcy lub uzgodnienia z pracownikiem stanowiska, które ma zająć. Jeśli pracodawca w takiej sytuacji wybierze metodę uzgodnienia, to za moment dopuszczenia do pracy należy uznać chwilę, w której przedstawił pracownikowi propozycję wykonywania pracy na stanowisku spełniającym wymagania art. 186⁴ k.p., tj. równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub innym odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. Sąd Najwyższy podkreślił także, że w świetle brzmienia i celu art. 81 § 1 k.p., uzewnętrznienie przez pracownika gotowości do pracy może nastąpić przez różne, znane pracodawcy, zachowania pracownika (lub osób działających w jego imieniu), z których dostatecznie jasno wynika jego wola niezwłocznego podjęcia pracy w danym okresie, gdy zostanie do niej dopuszczony. Oceny spełnienia tej przesłanki gotowości do pracy dokonuje sąd, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych konkretnej sprawy.

Sąd Najwyższy podkreślał także, że pracodawca nie może rozwiązać z pracownikiem stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy, lecz musi zaproponować stanowisko równorzędne lub inne odpowiadające kwalifikacjom pracownika. Wprawdzie w wyniku powierzenia w opisaney sytuacji innego stanowiska status pracownika może zostać ukształtowany mniej korzystnie, jednak nadrzędnym celem omawianej regulacji prawnej jest zachowanie zatrudnienia w ogóle. Niemożność zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku powinna mieć przy tym obiektywny charakter. Powinna ona wynikać ze zmiany struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa i likwidacji tego stanowiska (zob. wyrok SN z dnia 26 stycznia 2017 r., II PK 333/15, OSNP 2018 nr 3, poz. 33).

Należy także zwrócić uwagę, że w wyroku z dnia 21 października 2015 r., II PK 278/14 (LEX nr 1936722) Sąd Najwyższy uznał, że w sytuacji, kiedy istnieje możliwość zatrudnienia pracownicy na stanowiskach równorzędnym lub odpowiadającym kwalifikacjom, nie jest wymagane wypowiedzenie

dotychczasowych warunków pracy i płacy. W powołanym przepisie bowiem zawarte jest - w granicach tam określonych - jednostronne uprawnienie pracodawcy do zmiany stanowiska zajmowanego przez pracownicę przed urlopem wychowawczym (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1985 r., III PZP 50/85, OSPiKA 1986 Nr 6, poz. 129). Jeżeli pracodawca nie dysponuje żadnym ze stanowisk, o których mowa w art. 186⁴ k.p., może dokonać pracownicy wypowiedzenia warunków pracy i płacy, bądź nawet wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1994 r., I PRN 77/94, OSNAPiUS 1995 Nr 2, poz. 24). W sytuacji, gdy pracodawca nie wypowiada pracownicy powracającej z urlopu wychowawczego ani umowy o pracę, ani jej warunków, należy przyjąć, że dysponuje takim stanowiskiem, na które powinna być ona dopuszczona do pracy zgodnie z art. 186⁴ k.p. (dotychczasowym, równorzędnym lub odpowiadającym jej kwalifikacjom).

Biorąc pod uwagę powyższe rozstrzygnięcia należy podzielić ocenę dokonaną przez Sąd drugiej instancji co do wpływu likwidacji stanowiska pracy powódki na możliwość kontynuowania przez nią zatrudnienia.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy w oparciu o art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego nie orzeczono z uwagi na brak takiego wniosku co do etapu przesądu.

[SOP]