

Sygn. akt III PSK 193/21

POSTANOWIENIE

Dnia 22 czerwca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A. P.

przeciwko Przedsiębiorstwu [...] Sp. z o.o. w P.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 22 czerwca 2022 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 26 marca 2021 r., sygn. akt III Pa [...],

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 listopada 2020 r. Sąd Rejonowy w P. przywrócił powoda A. P. do pracy u strony pozwanej w Przedsiębiorstwie [...] Spółka z o.o. w P. na poprzednich warunkach pracy i płacy. Sąd Rejonowy ocenił zasadność wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, która została podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu z 30 grudnia 2019 r. Pracodawca w uzasadnieniu decyzji o wypowiedzeniu zmieniającym wskazał, że utracił zaufanie do powoda jako do pracownika. Sąd Rejonowy zaznaczył, że pozwany pracodawca na okoliczność uzasadnienia utraty zaufania wskazał niejako dwie przyczyny. Pierwsza, to niedopełnienie obowiązków służbowych. Druga, to nieprawidłowe działanie w czasie pełnienia dodatkowych obowiązków w Komisji Likwidacyjnej, w

szczegółności zatwierdzenie dokumentów niezweryfikowanych osobiście przez pracownika, do czego był on zobowiązany). W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany pracodawca nie miał podstaw do utraty zaufania do A. P. z powodu jego zachowania związanego z udziałem w Komisji Likwidacyjnej, a konkretnie z powodu likwidacji przeprowadzonej w ramach działania tejże komisji, pod koniec października 2019 r., kiedy to powód wraz z pozostałymi członkami komisji zakwalifikował kilka przedmiotów będących na wyposażeniu zakładu pracy bez ich wcześniejszych oględzin. Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że druki likwidacyjne zostały przekazane Prezesowi Zarządu M. K. przez przewodniczącego komisji M. H. bez porozumienia z pozostałymi członkami komisji. Działanie M. H. było pospieszne, determinowane upływem terminu wyznaczonego na przeprowadzenie likwidacji. Pozostali członkowie, podobnie zresztą jak M. H., nie uznawali likwidacji za zakończonej. Do tej pory, nie zdarzyło się, by zakwalifikowali ruchomości do likwidacji, bez uprzedniego fizycznego sprawdzenia ich użyteczności. Dlatego i w tym przypadku nie było przeszkód, by dokonać ich oględzin, nawet po przedłożeniu druków Prezesowi Zarządu. Sąd Rejonowy wskazał, że wszyscy członkowie komisji zajmowali kierownicze stanowiska, wiążące się z większym zakresem obowiązków i odpowiedzialności pracowniczej, przez co czynności w ramach działania komisji wykonywane były jedynie wtedy, gdy czas na to pozwalał, zwłaszcza, że pracodawca nie wyznaczył komisji konkretnego dnia pracy z jednoczesnym zwolnieniem jej członków z pozostałych obowiązków. Stąd też opóźnienia w działaniu komisji i pochapne zachowanie jej przewodniczącego, chcącego koniecznie dochować wyznaczonego terminu na zakończenie likwidacji. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, nie można poczytywać takiego działania - chociaż działania nieprzemyślanego - za działanie nakierowane na szkodę zakładu pracy, bo prowadzące do likwidacji przedmiotów, które w ocenie pracodawcy nadawały się do dalszej eksploatacji. Sąd Rejonowy zaznaczył, że z uwagi na to, że u pozwanego pracodawcy nie obowiązywał żaden regulamin działania komisji (takowy stworzony został dopiero z chwilą powołania nowej komisji z dniem 16 listopada 2019 r.) tak członkowie komisji, jak i pracownicy nie mieli pełnej wiedzy co do trybu likwidacji. Skoro rolą komisji, w ocenie Sądu Rejonowego, jest jedynie kwalifikacja danego przedmiotu, a ostateczną decyzję podejmuje Prezes

(zatwierdza likwidację lub nie), choć nie posiada ku temu kwalifikacji, nie można czynić zarzutu członkom komisji, że zakwalifikowali oni przedmiot w sposób odmienny od Prezesa. Sąd zwrócił także uwagę, że z trzyosobowego składu komisji, jedynie powód poniósł tak dotkliwe konsekwencje finansowe - w rozumieniu pracodawcy - nierzetelnego działania komisji. Różnica ta miała zależeć od tego, czy członkowie komisji dobrowolnie zrezygnowali ze stanowisk kierowniczych, czy też nie - tak jak w przypadku powoda. W ocenie Sądu pierwszej instancji decyzja pracodawcy o zmianie stanowiska pracy powoda, pociągająca za sobą istotną zmianę w wynagrodzeniu, za nieprawidłowe działanie komisji (będące zdarzeniem jednostkowym), a zatem działanie niepozostające w związku z pracą na dotąd zajmowanym stanowisku (do której to pracy pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń), nie powinna znajdować uznania. Co więcej, w ocenie Sądu, nie może być mowy o zaistnieniu przesłanek utraty zaufania pracodawcy do pracownika, skoro obiektywnie zachowanie pracownika (powoda) nie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy.

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 26 marca 2021 r., na skutek apelacji pozwanego, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo. Zdaniem Sadu Okręgowego ocena zebranego materiału dowodowego dokonana została przez Sąd Rejonowy z przekroczeniem zasad swobodnej oceny dowodów, określonej przepisem art. 233 k.p.c. i jest błędna, co ostatecznie doprowadziło do naruszenia prawa materialnego i niewłaściwego jego zastosowania, a w szczególności naruszenia przepisów Kodeksu pracy, to jest art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., skutkującego przyjęciem, że wypowiedzenie zmieniające jest niezasadne. W ocenie Sądu Okręgowego rację ma pozwany wskazując, że to nie błędne zakwalifikowanie przedmiotów do likwidacji stało się powodem decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. W istocie chodzi bowiem o przedstawienie takiej kwalifikacji bez dokonania oględzin przedmiotów. Nielogiczne i przez to niewiarygodne pozostają twierdzenia powoda i pozostałych członków Komisji, jakoby oględziny się odbywały, jednakże najpierw, z uwagi na konieczność przyspieszenia, wnioski były podpisywane przez wszystkich członków komisji. Taka organizacja pracy komisji jest nie tylko nieracjonalna, ale niewątpliwie nieprawidłowa i szkodliwa, a postępowanie jej członków dyskwalifikujące,

zwłaszcza jako zajmujących stanowiska kierownicze, uzasadnia utratę wobec nich zaufania. Przyjął też, że nie można czynić pozwanemu zarzutu „gorszego” potraktowania powoda w stosunku do pozostałych członków komisji, w związku z tym, że tylko jemu obniżono wynagrodzenie zasadnicze. Pozwany wyciągnął konsekwencje i zaproponował wszystkim członkom komisji jednakowe rozwiązania w związku z wykrytymi nieprawidłowościami. Polegały ona na rezygnacji ze stanowisk kierowniczych na stanowiska specjalistów przy jednoczesnej zmianie w zakresie wynagrodzeń. Powód takiej propozycji nie przyjął (odmiennie od pozostałych członków), a ponadto poszukiwał dodatkowej ochrony związkowej, chociaż oceniane działanie nie pozostawało w żadnym związku z wykonywaniem funkcji związkowych.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 i 2 k.p., art. 32 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 32 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, a także na naruszeniu przepisów postępowania: art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, sprowadzających się do pytań:

1. Czy pracownik, który - w odróżnieniu od pozostałych - nie przyjmuje propozycji pracodawcy w przedmiocie zmiany warunków umowy o pracę w trybie porozumienia stron, powinien liczyć się z tym, że jego warunki umowy o pracę mogą zostać ukształtowane w trybie wypowiedzenia zmieniającego w sposób znacznie mniej korzystny od pracowników, którzy takie propozycje przyjęli, nawet w sytuacji gdy przyczyna zmiany warunków umowy o pracę jest dla wszystkich jednakowa i że otrzymane w tym okolicznościach wypowiedzenie warunków umowy o pracę jest prawnie skuteczne?

2. Czy poszukiwanie przez pracownika ochrony związkowej może stanowić element oceny zasadności wypowiedzenia zmieniającego.

Zdaniem skarżącego pierwsze zagadnienie jawi się jako istotne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, bowiem to wyłącznie fakt nie przyjęcie przez powoda propozycji pracodawcy zmiany warunków umowy o pracę w trybie porozumienia stron, spowodował, że jego warunki umowy o pracę zostały

ukształtowane w sposób znacznie gorszy od pracowników, którzy takie propozycje przyjęli, bowiem poniósł dodatkową konsekwencję w postaci obniżenia wynagrodzenia zasadniczego. Sąd drugiej instancji przyjął, że nie można pozwanemu czynić zarzutu „gorszego” potraktowania powoda w stosunku do pozostałych kierowników, bowiem powód nie przyjął (odmiennie od pozostałych członków) propozycji zmiany warunków umowy o pracę. Skarżący wskazał, że pozwany zaproponował jednakowe konsekwencje dla powoda i pozostałych dwóch kierowników w postaci: utraty stanowiska kierowniczego oraz związanego z nim dodatku funkcyjnego. Jednakże wyłącznie na tym więc etapie pracodawca w jednakowy sposób potraktował kierowników. Od wszystkich bowiem oczekiwał dobrowolnej rezygnacji z zajmowanych stanowisk i wszystkim zapewnił zachowanie dotychczasowego wynagrodzenia, za wyjątkiem związanego z tym stanowiskiem dodatku funkcyjnego. Propozycji tej jednak nie przyjął powód w odróżnieniu od pozostałych kierowników, bowiem nie czuł się winny. Odmienność konsekwencji rozpoczyna się w momencie nieprzyjęcia przez powoda propozycji dobrowolnej rezygnacji ze stanowiska kierowniczego. W ocenie strony skarżącej pracownik ma prawo nie zgodzić się na zawarcie porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę. Pracodawca w takiej sytuacji ma prawo dokonać zmiany warunków umowy o pracę. Nie może jednak potraktować pracownika gorzej tylko z tego powodu, że ten nie przyjął w sposób dobrowolny propozycji zmiany warunków umowy o pracę, bowiem godzi to w poczucie sprawiedliwości oraz pozostaje w sprzeczności z podstawową zasadą prawa pracy jaką jest zakaz dyskryminacji wyrażony w art. 11³ k.p. oraz powinność równego traktowania w zakresie nawiązywania, rozwiązywania oraz warunków zatrudnienia niedyskryminowania w jakikolwiek sposób wyrażoną w art. 18^{3a}.

Odnosząc się do drugiego z zagadnień skarżący wskazał, że poszukiwania ochrony związkowej są drugą, obok nieprzyjęcia przez powoda propozycji zmiany warunków umowy o pracę za porozumieniem stron, podstawą dla przyjęcia, że powód nie został gorzej potraktowany od pozostałych, a tym samym dla przyjęcia zasadności wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Jednocześnie Sąd nie wskazał jakie okoliczności faktyczne przedmiotowej sprawy świadczą o tych poszukiwaniach oraz nie wyjaśnia z jakich powodów poszukiwania te

zeterminowały ocenę Sądu co do tego, że powód nie został gorzej potraktowany. Ochrona związkowa jaką powód otrzymał powstała zanim pracodawca powziął zamiar wypowiedzenia warunków umowy o pracę oraz, że, jak wyjaśniał w toku postępowania, jedynie zgłaszał swoją sytuację w pracy reprezentującej go organizacji związkowej, przyznał, że został objęty ochroną i zaznaczył, że tak naprawdę to nie wiedział na czym ona polega i że w ogóle jest coś takiego jak szczególna ochrona. Skarżący podniósł, że każdy pracownik ma prawo korzystania z obrony związku zawodowego. Nie może być w tym prawie ograniczany. Nie można mu też z tego czynić jakichkolwiek zarzutów, czy stawiać go w gorszej sytuacji od pracowników, którzy o taką obronę się nie zwracają. Zwracanie się o obronę związku nie może wreszcie stanowić elementu oceny zasadności wypowiedzenia umowy, czy warunków umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Jeżeli skarżący jako przesłankę uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, to powinien zagadnienie to przedstawić przez jego sformułowanie z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało, przytoczyć argumenty prawne prowadzące do rozbieżnych ocen prawnych, a także wykazać, że jest to zagadnienie, którego rozwiązanie jest istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, Legalis 1508600; z dnia 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, Legalis 1482401; z dnia 24 maja 2016 r., I CSK 666/15, LEX nr 2080880). Innymi słowy istotne zagadnienie prawne powinno

kotwiczyć się w regulacji prawnej, która powinna zostać przeanalizowana i opracowana, tak aby to wpierw sam skarżący mógł stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., III UK 206/13). Skarżący ma zatem obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią jurydyczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r., I UK 252/17, LEX nr 2533238). W celu spełnienia przesłanki przewidzianej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nie wystarczy samo sformułowanie pytania do Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 12/18, LEX nr 2499783). W rozpoznawanej sprawie skarżący sformułował zagadnienia prawne bez wskazania przepisów prawa, na gruncie którego się one ujawniły, nie wskazał również stosownej argumentacji prawnej w celu wykazania, że zagadnienie jest istotne, a jego rozstrzygnięcie ma znaczenie dla merytorycznego rozstrzygnięcia w sprawie.

Należy zauważyć, że orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie podlegają analizie na etapie przedsądu, natomiast przytoczone podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie oceniane są dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania, w trakcie jej merytorycznego rozpoznawania. Oba te elementy muszą być więc przez skarżącego wyodrębnione, oddzielnie przedstawione i uzasadnione. Skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, aby Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w uzasadnieniu jej podstaw pozostałych elementów konstrukcyjnych skargi, ani tym bardziej się ich domyślać (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 20 października 2016 r., I PK 59/16, LEX nr 2160130; z dnia 10 marca 2016 r., II CSK 10/16, LEX nr 2009500; z dnia 26 lutego 2016 r., V CSK 518/15, LEX nr 2015640; z dnia 24 września 2015 r., II PK 27/15, LEX nr 2019527).

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[as]