

POSTANOWIENIE

Dnia 30 stycznia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Ewa Stryczyńska

w sprawie z powództwa P. K.

przeciwko P. w O.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 30 stycznia 2025 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu z dnia 27 października 2023 r., sygn. akt V Pa 50/23,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa prawnego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.

[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Opolu, wyrokiem z 5 kwietnia 2023 r. oddalił powództwo P. K. skierowane przeciwko P. w O. o przywrócenie go do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i zasądził od powoda na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód posiada wykształcenie wyższe, skończył 59 lat. Z P. łączył go stosunek pracy od 4 października 2001 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie od 1 stycznia 2002 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Początkowo powód zajmował stanowisko samodzielnego referenta technicznego, a następnie (również w dacie wypowiedzenia umowy o pracę) starszego specjalisty ds. technicznych w Katedrze [...] P., w budynku nr 3, w O., ul. [...].

Pracodawca 22 kwietnia 2021 r. złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej 21 grudnia 2001 r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 lipca 2021 r.

Sąd Rejonowy podniósł, że przedmiotem postępowania były roszczenia powoda związane z dokonaniem przez pracodawcę rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Podstawą prawną roszczenia jest art. 45 § 1 k.p., który stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy stosownie do żądania pracownika orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd Rejonowy wskazał, że stosownie do treści art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. To pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to uczynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu. Tak wskazana przyczyna wypowiedzenia podlegała kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości, gdyż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego, postępowanie dowodowe wykazało, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione. W oświadczeniu pracodawca jako pierwszą przyczynę rozwiązania umowy o pracę podał odmowę przyjęcia przez powoda nowego zakresu obowiązków na zajmowanym przez niego

stanowisku starszego specjalisty ds. technicznych związanych z administrowaniem budynkiem nr 3, ul. [...] w O., polegającego, między innymi, na wykonywaniu prostych prac gospodarczych, zgłaszaniu usterek lub szkód, nadzorowaniu utrzymania czystości, współpracy z głównym użytkownikiem systemu Bazy Danych Odpadowych i zgłaszaniu uwag dotyczących pracy ochrony budynku.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nieistotna zmiana warunków pracy lub płacy mieści się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy i jest dokonywana w drodze polecenia (służbowego), które wiąże pracownika. Istotna zmiana tych warunków natomiast w razie braku zgody pracownika wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Porównując ustalony dla powoda zakres obowiązków obowiązujący od 1 lutego 2018 r. na zajmowanym stanowisku z zaproponowanym mu zakresem obowiązków administratora budynku nr 3 Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, wyrażonego także przez PIP w sprawozdaniu z kontroli, że pracodawca dążył do rozszerzenia dotychczasowego zakresu obowiązków pracownika lecz w konsekwencji jego zakres obowiązków byłby nadal związany z zajmowanym stanowiskiem i nie różniłby się znacznie od dotychczasowego. Powód jako administrator miałby dodatkowo do wykonania proste czynności techniczne, które może wykonać jedna osoba (jak np. naprawa klamki w drzwiach). Podobne rodzajowo czynności powód miał już określone zakresem obowiązków albowiem miał np. wykonywać prace związane z budową i modernizacją stanowisk dydaktycznych w laboratoriach, dbać o stan techniczny stanowisk w laboratorium naprawiać i konserwować elektroniczną aparaturę naukowo-badawczą w wyznaczonych laboratoriach, wykonywać prace związane z budową i modernizacją stanowisk dydaktycznych w laboratoriach. Miał zatem w zakresie obowiązków wykonywanie technicznych czynności, a jedynie pracodawca dążył w tym zakresie do tego, aby wykonywał także inne drobne naprawy.

Sąd Rejonowy zwrócił także uwagę, że w dotychczasowym zakresie obowiązków powoda było uwzględnione wykonywanie innych prac technicznych, badawczych, administracyjnych, zleconych przez Dyrektora Instytutu, wobec czego dodatkowy zakres obowiązków stanowił jedynie uszczegółowienie dotychczasowego zakresu obowiązków. Również bez znaczenia dla oceny stosunków pracowniczych i także powierzenia funkcji administratora pozostaje

okoliczność, że powód niezależnie od umowy o pracę, był doktorantem, w trakcie pisania rozprawy doktorskiej. Powód był zatrudniony na nienaukowym stanowisku, a więc pracodawca miał prawo polecać mu do realizacji zadania związane ze stanowiskiem pracy określonym w umowie o pracę, jak też wynagradzać zgodnie z tym stanowiskiem oraz oczekiwać wypełniania obowiązków przez niego w ustalonych godzinach pracy. To przede wszystkim po stronie powoda należała troska o swój rozwój, czy też zmianę stanowiska pracy przez np. branie udziału w konkursach na stanowiska naukowe.

Odnosząc się do drugiej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę Sąd pierwszej instancji podniósł, że uzasadniona była negatywna ocena zachowania powoda, który w czasie choroby i orzeczonej niezdolności do pracy wielokrotnie przebywał w budynku należącym do pracodawcy i wykonywał czynności, które nie były związane z jego leczeniem lub rehabilitacją. Sąd wskazał, że okres zwolnienia lekarskiego służy do jak najszybszego powrotu do pracy i powinien być tak wykorzystywany. Nie jest to dodatkowy czas dla ubezpieczonego pracownika na realizację innych, nawet istotnych planów (badań) naukowych i pasji. W czasie orzeczonej niezdolności do pracy powód wykonywał czynności nie będące czynnościami niezbędnymi do zaspokojenia codziennych potrzeb życiowych.

Również trzecią przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę tj. naruszenie Regulaminu pracy, zarządzenia nr [...] i komunikatu nr [...] Rektora Uczelni, Sąd Rejonowy uznał za uzasadnioną. Powód nie wywiązał się z obowiązku przestrzegania ustalonego porządku pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przez samowolne działanie, bez zgody przełożonych. Obecność powoda na Uczelni w dniach 11, 13, 16, 17, 20 i 24 marca 2021 r. nie została uzgodniona z przełożonymi. W związku z pandemią powód nie otrzymał polecenia przebywania na terenie uczelni i nie miał prawa pobierania kluczy oraz przebywania w pomieszczeniach wydziału.

Powód miał obowiązek, zgodnie z art 100 § 1 i § 2 pkt 2 k.p. przestrzegania ustalonego w pozwanym zakładzie pracy porządku, określonego w regulaminie pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Jeśli w trakcie zwolnienia lekarskiego powód wbrew obowiązkom, wynikającym z tego zwolnienia

podjął faktyczne czynności jak wejście do pomieszczeń budynku P. i których wykonywanie regulowane było przez pracodawcę, to także owe regulacje miały zastosowanie do powoda. Pozwany w regulaminie pracy w § 7 pkt 3 przewidział możliwość wydawania poleceń i zarządzeń dotyczących pracy. Powód natomiast zgodnie z regulaminem pracy miał także obowiązek przestrzegania ustalonego czasu i porządku pracy oraz zapoznawania się z aktami prawnymi i zarządzeniami rektora pozwanego mającymi wpływ na nieprawidłowe wykonywanie zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku (§ 4 ust. 9 pkt 1-2 i 5 4 ust. 2 pkt 10 regulaminu pracy). Natomiast zgodnie z art. 23 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 20 lipca 2018r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zadaniem Rektora jest wykonywanie czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników uczelni. Rektor P. był więc uprawniony do wydania zarządzenia nr [...] i komunikatu nr [...] odnoszących się do organizacji pracy w czasie pandemii, niesprzecznych z prawem pracy.

Sąd Rejonowy zauważył, że pracodawca w treści oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie wymienił konkretnych punktów regulaminu pracy, zarządzeń i komunikatu, lecz mimo to uznał, że przyczyna była dostatecznie sprecyzowana, albowiem pracodawca wskazał na treść zapisów, które powód swoim zachowaniem naruszył.

Reasumując Sąd pierwszej instancji nie miał wątpliwości, że podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia były rzeczywiste. Pracodawca sformułował zarzuty przytaczając konkretne zachowania powoda. Sąd dokonał także oceny zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w ramach art. 45 k.p., uwzględniając słuszny interes zakładu pracy oraz przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy. Pracodawca miał prawo oczekiwać, że dojdzie do porozumienia z powodem w kwestii powierzenia dodatkowych obowiązków, jak też miał prawo oczekiwać od powoda przestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz wykorzystywania zwolnień lekarskich zgodnie z ich celem. Natomiast niespełnienie tych oczekiwań pracodawcy uzasadniało rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Przyczyny wypowiedzenia w tym zakresie sformułowane zostały konkretnie, a ich prawdziwość i istotność została przez pracodawcę w wykazana.

Na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w Opolu, wyrokiem z 27 października 2023 r., oddalił apelację i zasądził od powoda na rzecz pozwanego zwrot kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

Zdaniem Sądu odwoławczego Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń w zakresie istotnych elementów stanu faktycznego sprawy, oceniając dowody nie naruszył normy art. 233 § 1 k.p.c., właściwie zidentyfikował przepisy prawa materialnego mające zastosowanie w sprawie, ustalenia i oceny przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Sąd drugiej instancji podniósł, że stosunek pracy łączący strony został rozwiązany przez pracodawcę w trybie wypowiedzenia, a więc zwykłego sposobu rozwiązania umowy o pracę, jak przyjęto w orzecznictwie i doktrynie, co oznacza, że przyczyny wypowiedzenia wskazane w oświadczeniu pracodawcy nie muszą mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości.

W ocenie Sądu Okręgowego odmowa przyjęcia nowego, nieznacznie zmodyfikowanego zakresu obowiązku oraz wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego dla potrzeb prywatnych, niezgodnych z jego celem, jak również przebywanie na terenie uczelni, pomimo wprowadzenia specjalnych regulacji wewnętrznych związanych z epidemią koronawirusa, stanowiły uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Sąd Rejonowy ustalił w sposób nie budzący wątpliwości, że dodatkowe obowiązki związane z administrowaniem w budynku nr 3 miały obejmować niewielki procent czasu pracy powoda, pracownicy którzy przyjęli nowe zakresy czynności nie pracują z tego powodu w godzinach nadliczbowych. Fakt przebywania powoda na terenie uczelni w dniach wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu był niesporny, strony różniły się jedynie w jego ocenie.

Sąd odwoławczy podniósł, że Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że powód miał obowiązek przestrzegania ustalonej przez pracodawcę organizacji pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a więc również zarządzeń i komunikatów wewnętrznych dotyczących ograniczeń związanych z wirusem Covid-19. Obowiązek ten nie został uchylony w związku z faktem, że powód podjął w tym czasie czynności dotyczące jego przewodu doktorskiego. Zamieszczany często w treści zwolnień lekarskich zapis, że pacjent może chodzić nie oznacza zezwolenia na podejmowanie wszelkich form aktywności, w tym dotyczących wykonywanego

zawodu lub doksztalcania, lecz tylko takich czynności, które są niezbędne do zaspokojenia codziennych potrzeb życiowych i nie doprowadzą do przedłużenia okresu absencji chorobowej.

Zdaniem Sądu Okręgowego okoliczność, że powód, poza umową o pracę, odbywał studia doktoranckie za wiedzą i zgodą pozwanej, nie ma żadnego znaczenia dla oceny sposobu wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych wyznaczonych umową o pracę. Realizacja kariery zawodowej nie oznacza, że powód nie musi przestrzegać zarządzeń wewnętrznych zaś sporadyczne wykonywanie prostych prac naprawczych nie stanowi elementu deprecjonującego jego pozycję zawodową.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł powód. P. K. zaskarżając wyrok w całości wniósł o jego uchylenie i zmianę oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od 31 lipca 2021 r. do dnia wydania orzeczenia reformatoryjnego przez Sąd Najwyższy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od każdomiesięcznego wynagrodzenia wynoszącego 3989,92 zł brutto począwszy od 1 sierpnia 2021 r. do dnia zapłaty. Skarżący wniósł również o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego a także kosztów postępowania przed sądem pierwszej i drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

W podstawach skargi kasacyjnej skarżący zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 42 k.p. w związku z art. 52 § 1 k.p., art. 42 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p., art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 k.p., art. art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 52 § 1 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej skarżący powołał się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego. Skarżący podniósł że ustalony zakres czynności pracownika nie może wykraczać poza umówiony rodzaj pracy. Wystąpienie w sprawie zagadnienia prawnego skarżący uzasadnił rozbieżnością w zastosowanych przez sądy obu instancji ocen prawnych względem

wcześniejszych orzeczeń innych sądów, w tym także Sądu Najwyższego, w związku ze stosowaniem przepisów, na tle których zagadnienie powstało.

Skarżący powołał się także na potrzebę wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, tj. art. 42 Kodeksu pracy w związku z art. 52 § 1 k.p. przez ustalenie, czy bez zwiększenia wynagrodzenia pracodawca może zwiększyć zakres obowiązków pracownika, gdy proponowane nowe obowiązki istotnie różnią się od obowiązków wykonywanych w ramach istniejącej dotychczas umowy o pracę i czy w takiej sytuacji pracodawca może proponować nowe obowiązki poniżej kwalifikacji pracownika a także czy polecenie wykonywania pracy przekraczającej zakres obowiązków wynikających z dotychczasowej umowy o pracę wymagało zastosowania art. 42 k.p. czy też było poleceniem służbowym, o którym mowa w art. 100 § 1 k.p. oraz czy pracodawca może w następstwie odmowy przez pracownika przyjęcia nowych obowiązków poniżej jego kwalifikacji zwolnić tego pracownika.

Według skarżącego w sprawie występuje również oczywista zasadność skargi kasacyjnej w zakresie naruszenia art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. przez wadliwą ocenę dokonaną przez Sąd drugiej instancji na stronie trzeciej uzasadnienia podanych przez pozwaną przyczyn wypowiedzenia łączącego strony stosunku pracy jako uzasadnionych, podczas gdy w świetle okoliczności faktycznych sprawy nie są one rzeczywiste i dopuszczalne w świetle obowiązujących przepisów powszechnie obowiązujących oraz wewnętrznych, obowiązujących podmioty w strukturach P. w O. Oczywista zasadność skargi kasacyjnej występuje także w odniesieniu do błędnego przyjęcia przez Sąd drugiej instancji, że pojęcie „praca naukowa” jest tożsame z pojęciem „praca”, wynikające z niezrozumienia na czym polega prowadzenie badań naukowych i czym różni się od stosunku pracy określonego w art. 22 § 1 k.p., skutkującego jego naruszeniem a także naruszeniem przepisów § 2 Zarządzenia Rektora z 30 grudnia 2019 r. w sprawie Regulaminu pracy w P. stanowiącego, że jego zapisy dotyczą jedynie pracowników świadczących pracę w ramach stosunku pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna wywiedziona w niniejszej sprawie nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania.

Na wstępie należy przypomnieć, że skarga kasacyjna, jako nadzwyczajny, pozainstancyjny środek zaskarżenia, podlega badaniu (w ramach tzw. „przedsądu”) w zakresie spełnienia przez nią ustawowych wymagań warunkujących przyjęcie jej do rozpoznania. Na tym etapie postępowania Sąd Najwyższy bada zatem jedynie wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania. Nie analizuje podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, jeżeli zachodzi nieważność postępowania lub jeżeli skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Nakładając na skarżących obowiązek wskazania i uzasadnienia oznaczonej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ustawodawca zagwarantował, że skarga kasacyjna, jako nadzwyczajny środek zaskarżenia prawomocnych orzeczeń, ma realizować funkcje publicznoprawne.

Skarżący w niniejszej sprawie powołał się na trzy podstawy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, jednakże żadna z nich nie została wykazana.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej nie zawiera stosownego uzasadnienia, odrębnego od podstaw kasacyjnych. Skarżący poprzestaje jedynie na wyłonieniu problemu. Tymczasem ustawodawca konstruując wymagania skargi kasacyjnej, wyodrębnił w oddzielnych przepisach art. 398⁴ k.p.c. obowiązek przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (§ 1) oraz obowiązek przedstawienia wniosku przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienia (§ 2). Chodzi zatem o dwa odrębne, kreatywne elementy skargi kasacyjnej, które spełniają określone cele i podlegają ocenie Sądu Najwyższego, na różnych etapach postępowania kasacyjnego. 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. Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, nie analizuje zaś podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia. 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. Skarga kasacyjna jest wszak szczególnym, nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia, realizującym przede wszystkim interes publiczny, polegający na usuwaniu rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych oraz na wspomaganiu rozwoju prawa, zatem uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powinno koncentrować się na wykazaniu, że takie okoliczności w sprawie zachodzą (postanowienia Sądu Najwyższego: z 31 stycznia 2008 r., II UK 246/07, LEX nr 449007; z 10 marca 2008 r., III UK 4/08, LEX nr 459291; z 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 404134 i z 19 czerwca 2008 r., II UZ 18/08, LEX nr 406392).

Jeśli chodzi o zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., jest to zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny (przesłanki) 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 powstało, oraz przedstawieniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego (por. w nowszym orzecznictwie postanowienia Sądu Najwyższego: z 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z 16 maja 2018 r., II CSK 15/18, LEX nr 2499790). Wywód skarżącego powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu przez sąd odwoławczy, na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja

2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymagania 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 być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. 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) oraz pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (por. 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). Zagadnienie prawne powinno też dotyczyć zagadnienia budzącego istotne wątpliwości. Jednocześnie przedstawienie we wniosku przesłanki występowania istotnego zagadnienia prawnego powinno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, nie może mieć natomiast charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 maja 2018 r., I CSK 23/18, LEX nr 2508110).

Skarżący w niniejszej sprawie ograniczył zagadnienie prawne do stwierdzenia, że ustalony zakres czynności pracownika nie może wykraczać poza umówiony rodzaj pracy. Twierdzi, że problem ten występuje w rozpoznawanej sprawie i na tym tle występuje rozbieżność ocen prawnych względem wcześniejszych orzeczeń. Sformułowanie tego twierdzenia nastąpiło bez przedstawienia stosownej argumentacji, która pozwoliłaby Sądowi Najwyższemu na ocenę, czy w sprawie w rzeczywistości występuje zagadnienie prawne istotne zarówno dla niniejszej sprawy, jak i dla rozwoju jurysprudencji. Sąd Najwyższy nie

może wyręczać w tym względzie profesjonalnego pełnomocnika, który powinien przedstawić własną wykładnię, mających w sprawie zastosowanie przepisów i powołać się na formułowane przez naukę i judykaturę różne zapatrywania na dane zagadnienie. Nie wskazano również konkretnego przepisu prawa, na którego tle ujawnia się zagadnienie prawne. Wniosek pozbawiony wymaganej argumentacji nie wykazuje rzeczywistego występowania przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.

Można jedynie przypuszczać, że autor skargi kasacyjnej w jej uzasadnieniu kontynuuje ten wątek przedstawiając fragmenty uzasadnień kilku orzeczeń Sądu Najwyższego. Jednakże do tych samych orzeczeń skarżący odwołuje się (również w uzasadnieniu skargi) twierdząc o występowaniu w sprawie potrzeby wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów na tle art. 42 k.p. w zw. z art. 52 § 1 k.p.c. Skarżący nie wykazał jednak, aby na tle cytowanych przepisów wystąpiły rozbieżności w orzecznictwie. Przytoczone fragmenty uzasadnień Sądu Najwyższego w żaden sposób nie wskazują na taką rozbieżność czy potrzebę wykładni. Orzeczenia, na które powołuje się skarżący zapadły w całkowicie odmiennych stanach faktycznych niż występujący w przedmiotowej sprawie.

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. czyli na potrzebie wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 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 (postanowienia Sądu Najwyższego: z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365 i z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na rozbieżności w orzecznictwie wymaga ponadto przytoczenia i poddania analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej

wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego. 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). Twierdzenie o występowaniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów jest uzasadniony tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących owo zagadnienie. Oczywiście jest, że budzący wątpliwości interpretacyjne przepis musi mieć zastosowanie w sprawie, a jego wykładnia - mieć znaczenie dla jej rozstrzygnięcia. Przedmiotem zainteresowania Sądu Najwyższego jest jednak sam przepis, a nie rozstrzygnięcie konkretnego sporu. Stąd też wspomniane wątpliwości interpretacyjne powinny być na tyle poważne, by ich wyjaśnienie nie sprowadzało się do prostej wykładni przepisów. W tym wyraża się publicznoprawny charakter skargi kasacyjnej. Celem realizowanym w wyniku rozpoznania skargi kasacyjnej jest bowiem ochrona interesu publicznego przez zapewnienie jednolitości wykładni przepisów prawa oraz wkład Sądu Najwyższego w rozwój jurysprudencji i prawa pozytywnego, a nie korekta orzeczeń wydawanych przez sądy powszechne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147). Przesłanek tych nie spełnia sugerowana przez skarżącego potrzeba wykładni.

Niezależnie od powyższego zauważyć należy, że kwestie podnoszone przez skarżącego związane ze zwiększeniem zakresu obowiązków pracownika były przedmiotem oceny Sądu Najwyższego. Przyjmuje się, że zmiana zakresu czynności pracownika przez pracodawcę nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia, jeżeli nowe czynności, które ma wykonywać pracownik, nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 16 czerwca 1972 r., III PZP 17/72, OSNCP 1972 Nr 11, poz. 200; por. też wyrok z 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP

1975 nr 6 poz. 103; OSPiKA 1975 Nr 9, poz. 206, z glosą L. Florka). Wyznaczenie pracownikowi innego miejsca zatrudnienia, przy zachowaniu dotychczasowego rodzaju pracy i wynagrodzenia, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jeżeli szczególne okoliczności pracy nie uzasadniają odmiennej oceny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 1976 r., I PRN 5/76, OSNCP 1976 Nr 10, poz. 226; NP 1977 nr 7-8, s. 1153, z glosą K. Kolby). W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 12 marca 1981 r. (V PZP 4/80; OSNCP 1981 Nr 10, poz. 182; OSPiKA 1982 nr 5-6, poz. 50, z glosą A. Świątkowskiego; NP 1982 nr 11-12, s. 225), zachowującej aktualność, przyjęto trafnie, że zmiana warunków pracy w rozumieniu art. 42 § 1 k.p. wymaga uprzedniego wypowiedzenia tylko wtedy, gdy dotyczy uzgodnionych w umowie o pracę istotnych warunków pracy oraz pogarsza sytuację pracownika.

Istotna zmiana rozkładu czasu pracy, uzgodnionego przez pracodawcę z pracownikiem, wymaga wypowiedzenia warunków pracy lub porozumienia stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 1998 r., I PKN 559/97, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 205), a jeżeli dochodzi do zmiany treści istotnych warunków pracy na niekorzyść pracownika, to dla przekształcenia treści stosunku pracy konieczne jest porozumienie stron lub wypowiedzenie zmieniające (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 1999 r., I PKN 635/98, OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 384; OSP 2001 Nr 6, poz. 97, z glosą P. Kucharskiego). Dlatego zmiana warunków pracy polegająca wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska, przy zachowaniu pozostałych warunków pracy i płacy, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.), jednak jeżeli strony zgodnie traktują taką zmianę jako element podmiotowo istotny (np. gdy nazwa implikuje prestiż stanowiska), to może ona wymagać wypowiedzenia warunków pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 r., I PKN 265/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 17). Oznacza to, że należy porównać dotychczasowe warunki pracy wynikające z treści łączącego strony stosunku pracy (umowy o pracę) z nowymi warunkami (np. dotyczącymi rodzaju pracy i miejsca jej świadczenia) i ocenić, czy w tym zakresie następuje zmiana, czy jest ona istotna i następuje na niekorzyść pracownika. Jeżeli rodzaj pracy i miejsce

jej świadczenia zostały w umowie o pracę określone w sposób ogólny, to utrzymanie się w granicach wyznaczonych takim określeniem oznacza, że nie mamy do czynienia ze zmianą warunków pracy, a jedynie z ich konkretyzacją, dokonywaną w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy, gdyż do istoty stosunku pracy należy jej świadczenie pod kierownictwem pracodawcy oznaczającym podporządkowanie.

Sądy orzekające w sprawie dokonały porównania ustalonego dla powoda zakresu obowiązków na zajmowanym przez niego stanowisku z zakresem powierzonych mu dodatkowo obowiązków administratora budynku nr 3 i oceniły, że zakres dodatkowych zadań byłby nadal związany z zajmowanym stanowiskiem i różnił się nieznacznie od dotychczasowego zakresu obowiązków. Poszerzenie zatem obowiązków o dodatkowe zadania nie stanowiło istotnej zmiany warunków pracy powoda, która wymagałaby wypowiedzenia zmieniającego, lecz stanowiły nieznaczłą modyfikację jego dotychczasowego zakresu zadań.

Nie można również zaakceptować twierdzeń skarżącego, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, które należy rozumieć jako widoczną, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurystycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji i jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437).

Skarżący podejmując próbę wykazania oczywistej zasadności skargi kasacyjnej oparł się na twierdzeniu, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazane przez pozwanego nie były rzeczywiste i dopuszczalne. Wymaga zauważenia, że Sąd Rejonowy dokonał szczegółowej oceny przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i uznał je za rzeczywiste i uzasadnione. Sąd Okręgowy podzielił te ustalenia i ocenę prawną przyjmując, że odmowa przyjęcia przez powoda nowego, nieznacznie zmodyfikowanego zakresu obowiązków, wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w

sposób niezgodny z jego przeznaczeniem, jak również przebywanie na terenie uczelni pomimo wprowadzenia specjalnych regulacji wewnętrznych w zakresie bezpieczeństwa, związanych z epidemią koronawirusa, stanowiły uzasadnione przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Ustalenia te są wiążące dla Sądu Najwyższego. W myśl art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, nie mogą one zatem przemawiać również za oczywistą zasadnością skargi.

Polemika skarżącego z oceną dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy, prowadząca do zakwestionowania ustalonego przez ten sąd stanu faktycznego sprawy nie uzasadnia, w świetle art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Nie można także uznać za zasadne zarzutów naruszenia prawa materialnego, które w istocie sprowadzają się do polemiki z dokonanymi przez sądy ustaleniami co do faktów.

Dodatkowo odnosząc się do kwestii przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu (wyroki Sądu Najwyższego: z 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 Nr 2, poz. 86-90; z 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). Podana u podstaw wypowiedzenia umowy przyczyna powinna być zatem dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata - pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie jest ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe (wyroki Sądu Najwyższego: z 23 maja 2019 r., III PK 71/18, LEX nr 2673109; z 10 maja 2018 r., II PK 74/17, LEX nr 2488653; z 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099).

Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, są one dostatecznie sprecyzowane (wyrok Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18, LEX nr 2647590). Odnotować należy również, że kwestia dostatecznie

konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny wypowiedzenia jest okolicznością faktyczną (wyroki: z 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373; z 25 lutego 2016 r., II PK 363/14, LEX nr 2019536), co wobec związania Sądu Najwyższego ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wyłącza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy Sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi Sądu drugiej instancji, jest niedopuszczalny (art. 398³ § 3 k.p.c.).

Jak już wyżej wskazano Sądy obu instancji przyjęły, że przedstawione w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były prawdziwe, uzasadnione, sformułowane w sposób zrozumiały dla powoda z odwołaniem się do znanych mu faktów i dawały podstawę do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Z powyższych przyczyn Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał zaistnienia żadnej z powołanych we wniosku o przyjęcie przesłanek, warunkujących przyjęcie jej do rozpoznania, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c., dlatego też - na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. - odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Orzeczenie zawarte w punkcie 2. uzasadnia hipoteza art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawiając sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu (zob. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 24 października 2013 r., IV CZ 61/13, LEX nr 1389013). Zastosowanie tego przepisu w odniesieniu do odwołującego się w postępowaniu kasacyjnym, uzasadnione jest z uwagi na jego wiek oraz sytuację zawodową i majątkową.

r.g.

