



Sygn. akt III PSKP 87/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)
SSN Romuald Dalewski (sprawozdawca)
SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa E. M.
przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Rodzinie w T.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 października 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu
z dnia 11 września 2020 r., sygn. akt III Pa 17/20,

- I. oddala skargę kasacyjną,**
- II. zasądza od powódki E. M. na rzecz pozwanego Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w T. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka E. M., pozwem z dnia 19 marca 2019 r., domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę dokonanego przez pozwanego Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w T. w dniu 26 lutego 2019 r. oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka wskazała, iż w pozwanym MOPR zajmowała stanowisko dyrektora od dnia 2 października 2012 r., zaś w dniu 26 lutego 2019 r. pozwany doręczył powódce wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę w części dotyczącej warunków pracy i płacy powierzając stanowisko kierownika zespołu przy zmniejszeniu wynagrodzenia. Zdaniem powódki podane w wypowiedzeniu przyczyny są nieprawdziwe, zaproponowane stanowisko Kierownika Zespołu Pieczy Zastępczej w świetle obowiązującego Regulaminu Organizacyjnego Ośrodka na ten dzień należy uznać za nieistniejące. Powódka wskazała również na składane jej wielokrotnie propozycje przyjęcia stanowiska zastępcy Dyrektora MOPR oraz Kierownika Zespołu Pieczy Zastępczej, co potwierdza, iż pozwany domagał się aby dobrowolnie zrezygnowała ze stanowiska dyrektora i przeszła na inne kierownicze stanowisko w MOPR. Powódka dodała, że żaden z przedstawionych jej w wypowiedzeniu umowy zarzutów nie jest doprecyzowany - nie ma wskazania którzy pracownicy są w konflikcie i w czym ten konflikt się wyraża, brak jest wskazania jak ten konflikt rzutuje na pracę MOPR. Jak podała, odośnie mobbingu pozwany nie wskazał kto miał być jego ofiarą, na czym miał polegać. Pozwany nie wskazał również na czym ma polegać brak należytej współpracy ze związkami zawodowymi. W ocenie powódki, wszystkie te okoliczności oraz fakt, że pozwany przed wręczeniem powódce wypowiedzenia wielokrotnie domagał się od niej rezygnacji z zajmowanego stanowiska w sposób jednoznaczny wskazują, że podane przyczyny wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy są pozorne i nieprawdziwe, a jedynym celem działania pozwanego jest chęć usunięcia powódki z zajmowanego stanowiska.

W odpowiedzi na pozew pozwany Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w T. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany wskazał, że podane przez niego przyczyny

wypowiedzenia były prawdziwe i skutkowały utratą zaufania pracodawcy do powódki. Dodał, że zmiana na stanowisku dyrektora MOPR była konieczna dla prawidłowego funkcjonowania Ośrodka. Jak podał pozwany, nie kwestionuje on doświadczenia powódki i stąd propozycja objęcia przez powódkę stanowiska Kierownika Zespołu Pieczy Zastępczej. Pozwany podkreślił, że zaproponowane powódce stanowisko pracy zostało utworzone zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Ośrodka ze względu na fakt, że dotychczas Zespół nie miał kierownika. Jak podał dalej, od początku 2018 r. wielokrotnie wzywał powódkę do jak najszybszego rozwiązania sytuacji konfliktowych jakie miały miejsce w pozwanym Ośrodku. Dodał, że powódka nie wprowadziła w pozwanym Ośrodku procedur antymobbingowych. Pozwany zaprzeczył również jakoby domagał się od powódki dobrowolnego zrezygnowania ze stanowiska, a przywołane przez powódkę spotkania służyły jedynie ustaleniu sytuacji w MOPR oraz próbie ugodowego zakończenia sporu i ustaleniu warunków dalszej współpracy. Zdaniem pozwanego, przyczyny wypowiedzenia były konkretne i prawdziwe, a sama powódka będąc na stanowisku kierowniczym winna mieć wiedzę na temat trwającego sporu między pracownikami, dlatego podane przyczyny wypowiedzenia winny być dla powódki zrozumiałe.

Postanowieniem z dnia 4 kwietnia 2019 r. Sąd Rejonowy skierował strony do mediacji. Mediacja zakończyła się brakiem ugody. Ostatecznie na rozprawie w dniu 17 grudnia 2019 r. pełnomocnik powódki wniósł o przywrócenie powódki do pracy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego. Pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 30 grudnia 2019 r. Sąd Rejonowy w Tarnobrzegu oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wywiodła powódka, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę w całości poprzez zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę, zasądzenie kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego oraz apelacyjnego, w tym zastępstwa procesowego wg.

norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania odwoławczego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Tarnobrzegu wyrokiem z dnia 11 września 2020 r. oddalił apelację i zasądził od powódki E. M. na rzecz pozwanego Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w T. kwotę 120 zł (słownie: sto dwadzieścia zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Okręgowy odniósł się do sformułowanych w apelacji zarzutów naruszenia przepisów postępowania, gdyż wnioski w tym zakresie z istoty swej determinują rozważania co do pozostałych zarzutów apelacyjnych. Jedynie nieobarczone błędem ustalenia faktyczne, będące wynikiem należyście przeprowadzonego postępowania, mogą być podstawą oceny prawidłowości kwestionowanego rozstrzygnięcia w kontekście twierdzeń o naruszeniu przepisów prawa materialnego. Za nieuzasadnione Sąd uznał zarzuty przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów, czyli naruszenia dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. Zauważył, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo- skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Zarzut obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącej ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, korzystnej dla skarżącej oceny materiału dowodowego. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżąca powinna wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN

572/99). W ocenie Sądu Okręgowego przedstawione w apelacji zarzuty powódki naruszenia przepisów postępowania poprzez naruszenie przepisu art. 233 k.p.c. w istocie polegają na zaprezentowaniu własnej, korzystnej dla strony powodowej, oceny stanu faktycznego zaistniałego w sprawie. Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe i ustalił istotne dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie okoliczności faktyczne. W ocenie Sądu odwoławczego strona powodowa nie wskazała we wniesionym środku zaskarżenia przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu Rejonowego w tym zakresie.

Sąd drugiej instancji wskazał, że zgodnie z art. 42 § 1 kodeksu pracy, przepisy o wypowiedaniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Zgodnie z art. 30 § 3 kp w zw. z art. 42 § 1 kp oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi warunków pracy i płacy powinno być złożone na piśmie, zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu oraz możliwości odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków (art. 42 § 3 kp). Wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (art. 42 § 2 kp). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie (art. 30 § 4 kp). Wypowiedzenie zmieniające powinno być uzasadnione a przyczyna wypowiedzenia konkretna, rzeczywista oraz dostatecznie precyzyjna. W postępowaniu pierwszoinstancyjnym Sąd badał czy podana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i rzeczywista, czy też ma charakter pozorny. Należy podkreślić, że Powódka w pozwanym Ośrodku zajmowała stanowisko kierownicze - była Dyrektorem Ośrodka, w którym od 2017 r. narastał konflikt związany z zachowaniem kierownika Zespołu Działu Pomocy Środowiskowej, która w stosunku do określonej grupy pracowników zachowywała się niewłaściwie. Do powódki docierały informacje o niewłaściwym zachowaniu kierownika - pracownicy zgłaszali ustnie skargi. W 2018 r. konflikt nasilił się i związki zawodowe wystosowały do Dyrektora pismo informujące o zachowaniu kierownika ze wskazaniem, że są to zachowania świadczące o stosowaniu mobbingu. Powódka wprowadziła w Ośrodku procedurę antymobingową, nie podjęła jednak stosownych działań dotyczących

wyjaśnienia zaistniałego problemu. Prawidłowa jest zatem ocena Sądu pierwszej instancji, że działania powódki jako Dyrektora - polegające tylko na wprowadzeniu w Ośrodku procedury antymobbingowej - nie rozwiązały sytuacji konfliktowej w Ośrodku. W spór zostali zaangażowani urzędujący w roku 2018 i 2019 Prezydenci Miasta i ich zastępcy, W latach 2018 i 2019 spotkania z ich udziałem odbywały się zarówno w Ośrodku jak i Urzędzie Miasta. Podczas spotkania, które odbyło się w lutym 2019 r. z udziałem Prezydenta Miasta i radnych w dalszym ciągu podnoszone były kwestie konfliktu w Dziale Pomocy Środowiskowej. Słusznie zatem Sąd Rejonowy stwierdził, że działania podjęte przez Powódkę jako Dyrektora Ośrodka celem rozwiązania sytuacji konfliktowej - wprowadzenie procedury antymobbingowej, nie przyniosły żadnych efektów. Sytuacja konfliktowa w Ośrodku trwała ponad rok. Podjęcie przez powódkę działań po tym spotkaniu - zebrania z pracownikami - należało ocenić już jako spóźnione. Organ powołujący powódkę na stanowisko Dyrektora Ośrodka miał uzasadnione podstawy aby przyjąć, że istnieją podstawy do dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy Powódki.

Sąd Okręgowy podzielił ocenę Sądu Rejonowego, iż wypowiedzenie zmieniające warunki pracy Powódki w zakresie jej stanowiska było zgodne ze słusznym interesem Pracodawcy. Wypowiedzenie warunków pracy Powódce było podyktowane rzeczywistym, znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem Pracodawcy do powołania nowej kadry zarządzającej, która zapewni, że Ośrodek będzie prawidłowo funkcjonował i realizował powierzone mu przez przepisy prawa zadania. Podkreślić należy, że pomimo braku dodatkowego wyjaśnienia przyczyn wypowiedzenia, w trakcie wręczania Powódce wypowiedzenia warunków pracy i płacy miała ona, w ocenie Sądu odwoławczego, świadomość jakie zarzuty stawia jej Pracodawca jako Dyrektorowi Ośrodka. Konflikt w Ośrodku narastał od 2017 r., o czym wiedzieli zatrudnieni pracownicy a także Dyrektor. W spór zostali zaangażowani urzędujący w latach 2018 i 2019 Prezydenci Miasta oraz ich zastępcy, w spotkaniach uczestniczyli też radni miejscy. Powódka miała zorganizować wspólne spotkanie pracowników Działu Pomocy Środowiskowej (zespołu kierowanego przez zastępcę dyrektora oraz zespołu kierowanego przez M. G.), do spotkania jednak nie doszło. Ponadto związki zawodowe zwracały się do powódki (jako Dyrektora Ośrodka) z

różnymi postulatami - uregulowanie kwestii przerw dla opiekunek i czasu jaki spędzały u podopiecznych (albowiem do tego czasu był wliczany czas dojścia opiekunki do podopiecznego ze szkodą dla tych ostatnich), zakup wody, zmiana regulaminu organizacyjnego placówki celem rozwiązania kwestii podległości pracowników Działu Pomocy Środowiskowej po odsunięciu M. G.. Kwestie te były załatwiane przez powódkę z opóźnieniem lub nie były załatwiane. Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisu art. 227 k.p.c. Sąd Okręgowy stwierdził, że okoliczność która miała być dowodzona zeznaniami świadka na zadane pytanie „Czy w trakcie kampanii na Prezydenta miasta T. przyszedł Pan do siedziby MOPR-u proponując stanowisko Wiceprezydenta, gdy powódka zrezygnuje z kandydowania na stanowisko...” (załączone do apelacji stenogramy, k. 273v. akt sprawy) nie jest, w ocenie Sądu odwoławczego, okolicznością istotną dla rozstrzygnięcia sprawy, której przedmiotem było (zgodnie z żądaniem zawartym w pozwie) uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy, następnie przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy, ostatecznie zasądzenie odszkodowania i ocena zasadności oraz zgodności z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy - dokonana przez pryzmat przepisów art. 30 k.p. w zw. z art. 42 k.p. W tym kontekście nieuzasadnione są przedstawione w apelacji zarzuty strony powodowej dotyczące nieustalenia przez Sąd pierwszej instancji istotnych dla rozstrzygnięcia faktów. Fakty te, w ocenie Sądu Okręgowego, nie są istotne dla wydania rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie i wykraczają - co trafnie podnosi strona pozwana w odpowiedzi na apelację - poza ramy przedmiotu postępowania w niniejszej sprawie, określone przez prawidłowo wskazaną przez Sąd Rejonowy podstawę prawną rozstrzygnięcia.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd drugiej instancji uznał jako bezzasadne zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, tj. przepisów art. 30 § 4 oraz art. 45 § 1 kodeksu pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w sprawie i ocenił, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu z dnia 25 lutego 2019 r. są prawdziwe i skonkretyzowane, a powódka miała świadomość jakie zarzuty stawia jej pracodawca jako Dyrektorowi Ośrodka, a rozważania Sądu pierwszej instancji są logiczne i znajdują uzasadnienie w powołanych podstawach prawnych skutkując

wydaniem wyroku trafnego i zgodnego z prawem. Żądanie zawarte w apelacji powódki o zmianę wyroku w całości poprzez zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, w ocenie Sądu Okręgowego, nie zasługuje na uwzględnienie. Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną powódka, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie t.j. art. 42 § 1 i § 2 w zw. z art. 45 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy poprzez błędną jego wykładnię, polegającą na braku badania zasadności powierzenia pracownikowi nowego stanowiska pracy podczas wręczenia wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazanego w uzasadnieniu skargi kasacyjnej wynika, iż należy zawsze badać, przy analizowaniu zasadności zmiany warunków pracy i płacy, również zasadność powierzenia nowego stanowiska pracy. Powódka zarzuciła w apelacji brak ustalenia przez Sąd tej kwestii. Sąd Okręgowy, pomimo zarzutu apelacyjnego odnośnie tego uchybienia, nie odniósł się w treści wyroku do tego zarzutu, nie wskazał swojego stanowiska z którego by wynikało czy należy badać zasadność powierzonego stanowiska czy nie.

Wskazując na powyższe wniosła o:

- 1/ przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania,
- 2/ uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Tarnobrzegu w całości i przekazanie sprawy w/ w sądowi do ponownego rozpoznania,
- 3/ zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie pozostawienie tego rozstrzygnięcia Sądowi drugiej instancji.

Strona pozwana, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o jej oddalenie i zasądzenia od strony powodowej na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Przede wszystkim należy wskazać, że zgodnie z art. 42 § 1 Kodeksu pracy, przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Przepisem o wypowiedzaniu umów o pracę jest niewątpliwie art. 30 § 4 Kodeksu pracy, zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która w jego przekonaniu wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia: 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, poz. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kodeksu pracy jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (jej warunków), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyn wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej ich granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy (jego warunków), 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 słusnością wypowiedzenia. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny bądź na pozornym, niewystarczająco jasnym jej wskazaniu. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata - pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie od

wypowiedzenia jest ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe.

Zarzut skargi kasacyjnej oparty jest na twierdzeniu, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy naruszało art. 42 § 1 i 2 w związku z art. 45 § 1 Kodeksu pracy, poprzez brak badania zasadności powierzenia pracownikowi nowego stanowiska pracy. Tego stanowiska zawartego w zarzucie skargi Sąd Najwyższy nie podziela.

Z przepisu art. 45 § 1 Kodeksu pracy wynika, że wypowiedzenie definitywne umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ma być uzasadnione. Na mocy art. 42 § 1 Kodeksu pracy odpowiednio odnosi się to do wypowiedzenia zmieniającego. Według ustalonych poglądów orzecznictwa i doktryny, odpowiednie stosowanie art. 45 § 1 kodeksu pracy do wypowiedzenia zmieniającego polega na ocenie zasadności nie tylko w odniesieniu do samego wypowiedzenia umowy, ale także wobec drugiego elementu tej złożonej czynności prawnej czyli w stosunku do oferty nowych warunków umowy. W rozpoznawanej sprawie zasadność wypowiedzenia, oparta na odwołaniu powódki z zajmowanego stanowiska przez uprawniony organ, nie budzi wątpliwości i nie jest kwestionowana przez nią w skardze kasacyjnej.

Ocena zasadności proponowanych przez pracodawcę nowych warunków umowy o pracę, dokonywana jest indywidualnie w każdym przypadku wypowiedzenia zmieniającego (tak samo jak w przypadku wypowiedzenia definitywnego). W skardze kasacyjnej postawiono zarzut, braku badania zasadności powierzenia pracownikowi nowego stanowiska pracy, gdy tymczasem w uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że było ono pozorne. Powódka opierała więc ocenę zasadności wypowiedzenia tylko w płaszczyźnie interesu pracownika. Jest to błędne rozumienie zasadności wypowiedzenia w ogólności, w tym także odpowiedniości proponowanych nowych warunków umowy o pracę.

Od początku obowiązywania Kodeksu pracy jego przepis art. 45 § 1 był rozumiany w ten sposób, że ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana także z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy, a nie tylko okoliczności leżących po stronie pracownika (zob. np. tezę II uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP

10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164). W niniejszej sprawie pracodawca miał wybór między wypowiedzeniem definitywnym a wypowiedzeniem zmieniającym. Zastosował on wypowiedzenie zmieniające będące środkiem mniej dolegliwym dla powódki. Zaproponował powódce taką pracę, do wykonywania której miała ona wystarczające kwalifikacje. Przy czym rodzaj przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie zmieniające nie jest obojętny przy ocenie zasadności proponowanych warunków dalszego zatrudnienia. W rozpoznawanej sprawie odwołanie powódki przez uprawniony organ miało istotne znaczenie w tym zakresie. Nie należy bowiem tracić z pola widzenia faktu, iż odwołanie może uzasadniać wypowiedzenie definitywne, w związku z czym, aby nie zniechęcać pracodawców do stosowania w jego miejsce wypowiedzenia zmieniającego nie można stawiać przed nimi zbyt wysokich wymagań w odniesieniu do proponowanej pracownikowi pracy i wysokości wynagrodzenia.

Odwołanie ze stanowiska przez uprawniony organ pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę może uzasadniać wypowiedzenie definitywne lub wypowiedzenie zmieniające. Zaproponowanie pracownikowi w tym wypowiedzeniu zmieniającym nowej pracy poniżej jego doświadczenia i możliwości zawodowych nie jest przeszkodą do uznania tego wypowiedzenia za uzasadnione w rozumieniu art. 42 § 1 i 2 w związku z art. 45 § 1 kodeksu pracy. Takie też stanowisko zajął Sąd drugiej instancji, który oceniając całość wypowiedzenia zmieniającego stwierdził, iż jest ono zasadne, konkretne, rzeczywiste, dostatecznie precyzyjne i zgodne ze słusznym interesem pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze, uznając skargę kasacyjną za pozbawioną uzasadnionych podstaw, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c., w związku z § 10 ust. 4 pkt 1, w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2018 r., poz. 1800 ze zm.).

[as]