



## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 20 września 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. S.

przeciwko Z. Sp. z o.o. z siedzibą w K.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie warunków umowy o pracę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 20 września 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w K.  
z dnia 11 czerwca 2021 r., sygn. akt III Pa 31/20,

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

## **UZASADNIENIE**

W wyroku z dnia 11 czerwca 2021 r., sygn. akt III Pa 31/20, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie – w sprawie z powództwa G. S. przeciwko Z. Spółce z o.o. z siedzibą w K. – zmienił zaskarżony apelacją powódki wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie z dnia

22 lipca 2020 r., sygn. akt IV P 333/18, nadając mu następujące brzmienie: przywraca powódkę G. S. do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy w Z. Sp. z o.o. z siedzibą w K. W punkcie 2. wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 300 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za I instancję, a punkcie 3. - nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Koninie kwotę 4.281 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt I.); a także zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4.401 zł tytułem zwrotu kosztów procesu instancji odwoławczej (pkt II.).

Sąd Okręgowy ustalił, że G. S., mająca wyższe wykształcenie z zakresu pielęgniarstwa, pracowała na stanowisku koordynatora ds. medycznych. Jej wynagrodzenie zasadnicze stanowiło kwotę 5.987 zł. Pozwana spółka oświadczeniem z dnia 5 grudnia 2018 r. wypowiedziała powódce umowę o pracę zawartą w dniu 29 stycznia 1999 r. w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia oraz w części dotyczącej zajmowanego stanowiska pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2019 r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy pracę pozwana wskazała reorganizację struktur zatrudnienia oraz związaną z tym likwidację stanowiska koordynatora ds. medycznych. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce stanowisko pracownika administracyjnego/starszej pielęgniarki za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.025 zł. Jednocześnie w wypowiedzeniu wskazano, że powódce przysługiwać będzie dodatek wyrównawczy – tak, aby otrzymywana przez nią kwota wynagrodzenia nie była niższa niż dotychczasowe wynagrodzenie. Powódka nie otrzymała nowego zakresu obowiązków; nikt też nie wskazał powódce na czym będzie polegała jej praca.

Według Sądu przeniesienie powódki na stanowisko pracownika administracyjnego/starszej pielęgniarki niewątpliwie byłoby dla niej degradacją w hierarchii. Zdegradowanie powódki ze stanowiska koordynatora ds. medycznych i zaproponowanie jej warunków pracy nieadekwatnej do posiadanych przez nią kwalifikacji oraz doświadczenia, zaproponowanie wynagrodzenia niemalże o połowę niższego niż dotychczasowe, miało ją skłonić do odejścia z pracy. W okolicznościach niniejszej sprawy zaproponowane powódce nowe warunki pracy nie były usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i miały charakter szykany. Zdaniem Sądu

pozwana spółka bez żadnych strat mogłaby przenieść powódkę na nowe stanowisko i powierzyć jej odpowiednie do jej kwalifikacji obowiązki, a jednak tego nie zrobiła. Pracodawca chciał przedstawić powódce takie warunki, aby sama odeszła, dlatego powierzył jej stanowisko pracownika administracyjnego/starszej pielęgniarki, na którym powódka zajmowałaby się w zasadzie tylko rejestracją, a zatem nie wymagającą żadnego wykształcenia i kwalifikacji. Pracodawca nie przedstawił racjonalnych, przekonujących dowodów, które miałyby uzasadnić, dlaczego powódka dostała stanowisko pracownika administracyjnego/starszej pielęgniarki.

Sąd Okręgowy stwierdził, że – rozpoznając apelację – dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i uznał za zasadne uzupełnienie materiału dowodowego w celu uzyskania informacji, czy zatrudniony został w pozwanej Spółce pracownik, którego zakres obowiązków odpowiadał zakresowi obowiązków koordynatora ds. medycznych. Sąd drugiej instancji przeprowadził dowód z akt osobowych M.O. na okoliczność warunków zatrudnienia, w szczególności powierzonych jej obowiązków i porównania jej obowiązków z obowiązkami powódki na stanowisku koordynatora ds. medycznych. Do obowiązków M.O. pełniącej obowiązki pielęgniarki oddziałowej [...] należała organizacja, kontrola i nadzór nad pracą pielęgniarek wykonujących zadania Szpitalnego Oddziału [...] w celu zapewnienia całodobowej opieki na operowanym pacjentem, sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem przez podległy personel właściwego gospodarowania materiałami, narzędziami i innymi przedmiotami niezbędnymi do wykonywania zabiegów operacyjnych, czuwanie i kontrolowanie nad właściwym przechowywaniem instrumentarium oraz jałowego materiału operacyjnego, przechowywanie dokumentacji wykonywanych zabiegów oraz „instrumentowanie” przy operacjach.

Według Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji błędnie ustalił, że istniejący konflikt pomiędzy powódką a prezesem zarządu pozwanej Spółki nie miał wpływu na wręczone powódce wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy oraz że istniejący konflikt nie ma znaczenia przy ocenie zasadności wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy.

W ocenie Sądu Okręgowego z materiału dowodowego sprawy wynika, że pomiędzy powódką a prezesem zarządu pozwanej Spółki istniał konflikt, a prezes

zarządu krytycznie wypowiadał się na temat pracy powódki. Powódka była osobą ściśle współpracującą z zarządem. Ponadto z materiału dowodowego wynika, że powódka była pracownikiem związanym z poprzednim zarządem.

Zdaniem Sądu drugiej instancji można przyjąć za Sądem Rejonowym, że wskazana przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przyczyna w postaci „reorganizacji struktur zatrudnienia oraz związana z tym likwidacja w szczególności stanowiska koordynatora ds. medycznych” była konkretna. Była to przyczyna prawdziwa - faktycznie doszło do zlikwidowania stanowiska koordynatora ds. medycznych, a w spółce nie został zatrudniony nowy pracownik. Strona pozwana w toku całego postępowania podnosiła, że doszło do likwidacji stanowiska koordynatora ds. medycznych, nie wykazała natomiast na czym miała polegać rzekoma reorganizacja. Nadto wręczając powódce wypowiedzenie prezes nie wyjaśnił powódce, na czym miała polegać reorganizacja, ani też o wpływie zmian na jej obowiązki pracownicze.

Według Sądu drugiej instancji powódka pozostawała w konflikcie z obecnym prezesem, a konflikt był na tyle nasilony, że prezes unikał kontaktu z powódką i nie był nawet skłonny poprosić ją o pomoc w wykonaniu poszczególnych zadań. Równocześnie powódka była osobą, która ściśle współpracowała z poprzednim zarządem Spółki. Nadto ówczesny zarząd byłby zmuszony współpracować z powódką, gdyby nadal zajmowała stanowisko koordynatora ds. medycznych. Zdaniem Sądu Okręgowego z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby istniały jakiegokolwiek obiektywne okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę. Pozwana wskazywała, że chciała przeprowadzić reorganizację zakładu i dążyła do maksymalizacji zysków, ale jednocześnie nie wykazała, że podejmowała jakiegokolwiek decyzje w zakresie ograniczenia kosztów. Zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie doszło do naruszenia dóbr osobistych powódki w postaci nieposzanowania godności pracownika. Działania prezesa zarządu pozwanej Spółki podjęte w stosunku do powódki nosiły znamiona niczym nieuzasadnionej, ewidentnej szikany. Nie sposób bowiem inaczej ocenić powierzenia powódce, będącej wysoko wykwalifikowaną pielęgniarką posiadającą wykształcenie wyższe oraz studia podyplomowe z zakresu organizacji i zarządzania, dotąd pełniącej obowiązki koordynatora i nadzorującej

pracę pielęgniarek, stanowiska rejestratorki, nie wymagającego żadnego wykształcenia, które powódka miałaby wykonywać wśród osób, które wcześniej nadzorowała.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę jest nieuzasadnione, nie znajduje oparcia w obiektywnych okolicznościach - rzeczywistością i wyłączną przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy powódce był konflikt pomiędzy nią a nowym prezesem zarządu - B.K.. Zaproponowane powódce niekorzystne warunki pracy i płacy miały w istocie doprowadzić do definitywnego rozwiązania z nią stosunku pracy. Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji naruszył przepis art. 45 k.p. W przedmiotowej sprawie stanowisko koordynatora ds. medycznych w pozwanej Spółce uległo likwidacji. Pomimo tego w ocenie Sądu Okręgowego przywrócenie powódki do pracy jest celowe. Likwidacja stanowiska pracy samodzielnie (a innych okoliczności pozwana nie wskazuje) nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy, a w szczególności nie prowadzi do oceny, że takie żądanie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. W skardze – opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. – zarzucono naruszenie:

- art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że mimo wskazania przez pozwaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy prawdziwej i konkretnej - w ocenie Sądu II instancji - jego przyczyny oraz braku wykazania przez powódkę możliwości przeniesienia jej na inne stanowisko u pozwanej, wypowiedzenie to i tak - w ocenie Sądu II instancji – było nieuzasadnione, a treść uzasadnienia wyroku Sądu II instancji wskazuje na dokonanie nieuprawnionej oceny celowości zlikwidowania stanowiska pracy powódki oraz na brak pomysłu jakie inne stanowisko u pozwanej powódka mogłaby zajmować;

- art. 45 § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że możliwe było przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, pomimo iż stanowisko, które wcześniej zajmowała powódka zostało zlikwidowane, a Sąd sam wskazał, że między stronami istnieje bardzo silny konflikt.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi II instancji, a także zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w wysokości dwukrotności stawki minimalnej.

W odpowiedzi skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, gdyż istotnie występuje sprzeczność między ustaleniami Sądu Okręgowego a sformowanymi w uzasadnieniu wyroku konkluzjami, wpływającymi na dokonaną subsumpcję.

Na wstępie należy wskazać, że zgodnie z art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania. W myśl § 2 tego artykułu w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powołanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Sąd Okręgowy ustalił, że G. S., mająca wyższe wykształcenie z zakresu pielęgniarstwa, pracowała na stanowisku koordynatora ds. medycznych. Jej wynagrodzenie zasadnicze stanowiło kwotę 5.987 zł. Pozwana spółka oświadczeniem z dnia 5 grudnia 2018 r. wypowiedziała powódce umowę o pracę zawartą w dniu 29 stycznia 1999 r. w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia oraz w części dotyczącej zajmowanego stanowiska pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy pracę pozwana wskazała reorganizację struktur zatrudnienia oraz związaną z tym likwidację stanowiska koordynatora ds. medycznych.

Sąd Okręgowy uznał, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była konkretna i prawdziwa (k. 18 uzasadnienia wyroku). Równocześnie Sąd ten

uznał, że istniał konflikt między powódką i nowym prezesem spółki, który na skutek tego unikał kontaktu z powódką (k. 19 uzasadnienia) i chcąc się pozbyć powódki dokonał wypowiedzenia warunków pracy i płacy (k. 21 uzasadnienia), proponując jej stanowisko starszej pielęgniarki\pracownika administracyjnego z wynagrodzeniem dotychczasowym (po uwzględnieniu dodatku wyrównawczego).

W ocenie Sądu Najwyższego, jeżeli doszło do faktycznej likwidacji stanowiska koordynatora ds. medycznych, to właśnie ta likwidacja była przyczyną wypowiedzenia zmieniającego. Jedynie ustalenie, że doszło do pozornej likwidacji stanowiska pracy, mogło otworzyć Sądowi Okręgowemu drogę do ustalenia prawdziwej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. Ponadto trudno uznać za chęć pozbycia się powódki zaproponowanie jej stanowiska zgodnego z jej kwalifikacjami – starszej pielęgniarki, zwłaszcza w sytuacji przyznania jej dodatku wyrównawczego, utrzymującego *de facto* dotychczasową wysokość wynagrodzenia za pracę.

W świetle art. 42 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p., zasadność wypowiedzenia zmieniającego podlega ocenie z uwzględnieniem specyfiki każdego indywidualnego przypadku. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy dla swej skuteczności wymaga zaistnienia rzeczywistej przyczyny uzasadniającej zmianę treści stosunku pracy.

W orzecznictwie przyjęto, że z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 w związku z art. 45 § 1 k.p.), mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2007 r., I PK 92/07, OSNP 2008 nr 19-20, poz. 286). W tym kontekście wskazać należy, że ustalenia Sądu nie wskazują na wystąpienie takiej sytuacji w sprawie objętej skargą kasacyjną.

Ustalenia Sądu Okręgowego wskazują na przeprowadzenie restrukturyzacji polegającej na faktycznej likwidacji dotychczasowego stanowiska powódki, co wynika z kompetencji pracodawcy do zarządzania przedsiębiorstwem, w tym – do podejmowania decyzji związanych z zatrudnieniem. Sąd Okręgowy nie ustalił precyzyjnie, jakie konkretnie stanowisko objęła powódka po zakończeniu okresu wypowiedzenia, a zwłaszcza, czy wykonywała czynności starszej pielęgniarki.

Jedynie konkretne ustalenie, że pracodawca skierował ją do pracy na stanowisku poniżej jej kwalifikacji zawodowych, mogłoby zostać uznane za szykanę. Fakt współpracy powódki z poprzednim zarządem, sam w sobie, nie powinien być uznany za przeszkodę do profesjonalnej współpracy z członkami nowego zarządu; kwestia ta nie została adekwatnie wyjaśniona w uzasadnieniu wyroku.

Jeżeli Sąd ustaliłby, że nie doszło do likwidacji stanowiska pracy (uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego), przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, jeżeli Sąd ustaliłby, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe.

Jako przykłady niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach w orzecznictwie Sądu Najwyższego podaje się, między innymi: 1) sytuację pozwanego pracodawcy spowodowaną siłą wyższą lub działaniem nieprzewidzianych zdarzeń przypadkowych (wyrok z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 104/89, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 334); 2) likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576), ale już nie samo zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeśli redukcja etatów nie dotyczy stanowiska pracy zwolnionego pracownika (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 166), ani fakt zatrudnienia innego pracownika w miejsce zwolnionego (wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 83); 3) konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których powód nie posiada (wyrok z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 565/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 225); 4) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim niezdolność zwolnionego pracownika do pracy na danym stanowisku (wyrok z dnia 13 lipca 2011 r., I PK 8/11, MPP 2011 nr 10, s. 506) lub spowodowaną stanem zdrowia niemożność wykonywania przez pracownika większości zadań na danym stanowisku (wyrok z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 107).

Z kolei za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę zwolnienia



pracownika w tym trybie, na przykład nieradzenie sobie przez pracownika z obowiązkami zawodowymi. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał pracownika na stanowisku pracy, na którym nie jest on w stanie podjąć stawianym mu zadaniom (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 300 i z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 159).

Podzielając więc kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego, Sąd Najwyższy z mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[a]