

Sygn. akt I PK 128/14

## POSTANOWIENIE

Dnia 4 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa A. Ż.  
przeciwko P. Spółce z o.o. w B.  
o zapłatę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 listopada 2014 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w B.  
z dnia 12 grudnia 2013 r.,

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.**

### UZASADNIENIE

Powódka wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w B. z 12 grudnia 2013 r. Zarzucono naruszenie art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.

W ocenie skarżącej za przyjęciem skargi do rozpoznania przemawiać na wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego oraz zachodzi potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Podniesiono również oczywistą zasadność skargi.

Istotne zagadnienia prawne przedstawione w formie następujących pytań:

1) „czy nieprzyjęcie przez pracownika zaproponowanej przez pracodawcę zmiany warunków pracy i płacy, jako przyczyna wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy, podlega ocenie - jako współprzyczyna w aspekcie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. podlega w zależności od oceny zasadności tych zmian w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.”

2) „czy brak współpracy pracownika z pracodawcą przy wprowadzaniu przez pracodawcę zmian organizacyjnych polegającej na odmowie przyjęcia proponowanej zmiany warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika może być uznany za współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.”

Skarżąca podniosła, że potrzeba dokonania wykładni art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. w przedmiocie „przesłanek do uznania odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych niekorzystnych warunków pracy i płacy za istotną współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy lub uznania, że odmowa taka nie ma wpływu na uznanie, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie pracodawcy, z uwagi na rozbieżności w orzecznictwie sądów”.

Skarżąca na koniec podnosi, że z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że „do zasadności podstaw zgłoszonego przez powódkę roszczenia istotna jest kwestia zakresu zmian warunków pracy i płacy zaproponowanych przez pracodawcę, a nie kwestia celowości wprowadzenia zmian organizacyjnych przez pracodawcę, elastyczności powódki i współdziałania z pracodawcą w ramach zmian organizacyjnych”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie (postanowienie SN z 16 maja 2008 r., I UK 16/08, LexPolonica nr 3058328).

Skarga kasacyjną jest oczywiście bezzasadna. Nie spełniała także wysokich wymagań stawianych temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia (postanowienie

SN z 30 maja 2001 r., III CZ 36/01, OSNC 2002 nr 2, poz. 22). Sam wniosek o przyjęcie do rozpoznania nie jest wolny od podstawowych błędów językowych.

Już na wstępie należy zauważyć, że ujęte w skardze przesłanki przedsądu wzajemnie się wykluczają – nie można twierdzić, że skarga jest oczywiście uzasadniona (co ma miejsce wówczas, gdy stwierdzone naruszenia prawa są widoczne *prima facie*, bez pogłębionej analizy prawnej) i że jednocześnie w sprawie występują poważne zagadnienia prawne, które wymagają zaangażowania Sądu Najwyższego w dokonanie pogłębionej interpretacji niejasnych przepisów (postanowienie SN z 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, niepubl.).

Stosownie do art. 398<sup>13</sup> § 1 i 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stwierdzono przede wszystkim, że „na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego należało stwierdzić, iż nowe warunki zatrudnienia i wynagrodzenia zaproponowane powódce nie były diametralnie różne od poprzednich i stąd nie uzasadniały odmowy ich przyjęcia, mimo podnoszonych przez powódkę [...] niedogodności, które w toku postępowania nie zostały wykazane [...]. Na marginesie należy dodać, iż choć pracodawca miał zamiar kontynuacji zatrudnienia powódki, to wydaje się powódka takiego zamiaru nie przejawiała, bowiem nie kwestionowała przed sądem przedmiotowego wypowiedzenia zmieniającego, a jedynie dopiero po trzech latach wystąpiła z pozwem o zapłatę tytułem odprawy pieniężnej. Wobec powyższego należało uznać, iż w ustalonym w sprawie stanie faktycznym zakończenie stosunku pracy nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika i stąd powództwo o odprawę pieniężną podlegało oddaleniu”.

Wobec powyższego i w kontekście treści wniosku o przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, należy przypomnieć, że w orzecznictwie ustalone jest, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o

zmianie niektórych ustaw, może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną (wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNP 2002/10/240).

W wyroku z 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12, LEX nr 1409529, stwierdzono, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy.

Z kolei w wyroku z 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488, podkreślono, że ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Sąd dokonując takiej oceny, powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdującą się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie - dokonując takiej oceny, sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach.

Nie można uznać, iż zagadnienie prawne budzi poważne wątpliwości, jeśli skarżący nie uzasadni tego, np. przez wykazanie, że dotychczasowe orzecznictwo i doktryna prawa nie dają w tym zakresie wystarczającego rozwiązania

(postanowienia SN z 27 maja 2010 r., II PK 66/10, niepubl., podobnie SN w postanowieniu z 25 sierpnia 2004 r., I PZP 4/04, Wspólnota 2004/19/54). Skarżąca nie wykazała również, że zachodzi potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości. Skarga jest oczywiście bezzasadna.

Z akt sprawy wynika, że odpowiedź na skargę kasacyjną została doręczona drugiej stronie przez Sąd – art. 132 § 1 k.p.c. (postanowienie SN z 12 października 2011 r., II CZ 70/11, LEX nr 1044005).