



Sygn. akt I PK 290/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. R.
przeciwko Centrum [...] o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 października 2015 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 24 czerwca 2014 r.,

- 1) oddała skargę kasacyjną,**
- 2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka M. R. domagała się zasądzenia od pozwanego Centrum [...] kwoty 22.500 zł. tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, lecz leżących wyłącznie po stronie pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 marca 2013 r. oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w T. wyrokiem z dnia 30 grudnia 2013 r. oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych. Powódka została zatrudniona u pozwanego od dnia 15 września 1994 r., od dnia 1 października 2003 r. zajmując tam stanowisko p.o. dyrektora Ośrodka [...], a od dnia 1 stycznia 2004 r. stanowisko dyrektora Ośrodka [...]. Od dnia 1 lipca 2011 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 8.750 zł. Latem 2011 r. poinformowano powódkę, że zarząd powołuje pełnomocnika do spraw Ośrodka [...] w osobie K. U., który ma pomóc w rozwoju marketingowym. Zostało określone, że stanowisko pełnomocnika jest równorzędne ze stanowiskiem powódki. Od około 13 września 2011 r. inni dyrektorzy zaczęli unikać powódki. Z dniem 27 września 2011 r. prezes zarządu pozwanej K. M. odwołał zaś powódce udzieloną jej prokurę. W dniu 28 września 2011 r. powódka rozmawiała z prezesem zarządu pozwanego K. M., który powiedział jej, że nie jest zadowolony z jej pracy. Kiedy powódka zapytała prezesa zarządu pozwanego, jakie ma do niej zarzuty, nie uzyskała odpowiedzi. Sytuacja ta źle wpłynęła na stabilność emocjonalną powódki, w związku z czym zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego. W tym czasie otrzymała premię za wyniki III kwartału. Już w drugim dniu zwolnienia powódki od pracy do jej gabinetu wprowadził się kolega prezesa zarządu pozwanego K. U. Pod nieobecność powódki spakowano też jej rzeczy z biura. Po powrocie do pracy powódka otrzymała oświadczenie z dnia 28 października 2011 r., którym pozwana Spółka wypowiedziała jej umowę o pracę w części dotyczącej warunków pracy i płacy. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 lutego 2012 r. miała ona być zatrudniona na stanowisku inspektora [...]w Ośrodku [...] z wynagrodzeniem zasadniczym miesięcznym w wysokości 2.600 zł i świadczeniami wynikającymi z

Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Pozwana podała w owym oświadczeniu, że przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest negatywna ocena efektów pracy powódki na kierowniczym stanowisku dyrektora Ośrodka [...] – Ośrodek ten generuje znaczącą część przychodów całej Spółki i jego należyte funkcjonowanie ma niebagatelne znaczenie dla jej kondycji; z kolei uprawnieniem zarządu Spółki jako pracodawcy jest taki dobór osób, którym powierzane są najwyższe funkcje kierownicze w hierarchii służbowej, jaki w rzetelnej ocenie zarządu zapewni najbardziej efektywne funkcjonowanie poszczególnych komórek.

W okresie wypowiedzenia, od dnia 3 listopada 2011 r. do dnia 31 stycznia 2012 r., pozwana oddelegowała powódkę do wykonywania obowiązków inspektora [...] w Ośrodku [...] z zachowaniem dotychczasowych warunków płacy. Faktycznie jednak w okresie tym powódka kończyła pracę nad projektem europejskim, którego była kierownikiem finansowym i merytorycznym. Projekt ten nie należał zaś do kompetencji inspektora. W Ośrodku [...] powódce nie powierzono żadnych zadań.

Pismem z dnia 12 grudnia 2011 r. powódka oświadczyła, że odmawia przyjęcia zaproponowanych jej w dniu 28 października 2011 r. warunków umowy o pracę, gdyż zaproponowane warunki odebrała jako szykanę wobec jej osoby. Zaproponowane stanowisko było powierzane pracownikom nowo przyjmowanym do Spółki, a wynagrodzenie było rażąco niższe od tego, jakie otrzymywała wcześniej. Powódka jest matką samotnie wychowującą dzieci i nie mogła pozwolić sobie na pracę za takim wynagrodzeniem i na takim stanowisku. Po ustaniu stosunku pracy z pozwaną powódka znalazła zatrudnienie adekwatne do swoich kwalifikacji i za zbliżonym wynagrodzeniem.

K. U. miał zająć stanowisko powódki, ale okazało się, że jego kompetencje były zbyt niskie i po trzech miesiącach trzeba było szukać kogoś nowego. Wtedy stanowisko powódki zajął jeden z jej dotychczasowych zastępców, który do dzisiaj jest dyrektorem [...]. Od czasu odejścia powódki Ośrodek przeszedł jedynie jakieś nieistotne zmiany, jego struktura organizacyjna zbytnio się nie zmieniła. Ośrodek zajmuje się tym samym, co w czasie, kiedy powódka była jego dyrektorem .

W dniu 4 listopada 2011r. powódka wniosła przeciwko pozwanej pozew o zapłatę kwoty 31.500 zł. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu

tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę, twierdząc, że pozwana naruszyła art. 38 k.p. oraz że wypowiedzenie jest nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy w T. wyrokiem z dnia 22 listopada 2012 r., zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 31.500 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 8 listopada 2011 r. oraz orzekł o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Uzasadniając wyrok wydany w tej sprawie Sąd stwierdził, że pozwana, wypowiadając powódce warunki umowy o pracę, naruszyła przepisy o konsultacji związkowej (art. 38 k.p.), gdyż o zamiarze wypowiedzenia nie zawiadomiła związku zawodowego, do którego powódka zwróciła się o pomoc. Sąd przyjął ponadto, że pozwana nie wykazała zasadności złożonego powódce wypowiedzenia zmieniającego oraz że zachodziła potrzeba zakładu pracy zatrudnienia powódki na proponowanym jej stanowisku. W ocenie Sądu, to na pozwanej spoczywał obowiązek wykazania, jakie obowiązki pracownicze powódka wykonywała w sposób nienależyty i w jakich konkretnie sytuacjach do powódki należało zastosować ostrzejsze kryteria oceny. Sąd ustalił równocześnie, że powódka realizowała sprzedaż, a kierowany przez nią Ośrodek wykazywał stały wzrost wartości sprzedaży. Według Sądu, pozwana chciała zatrudnić na stanowisku powódki inną osobę, a praca powódki została oceniona bez wnikliwej analizy.

Uwzględniając tak ustalony stan faktyczny sprawy Sąd pierwszej instancji zauważył, że z twierdzeń powódki wynikało, iż pozwana nie stosowała zwolnień grupowych *sensu stricto*, tj. z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o grupowych zwolnieniach. Wobec tego, zdaniem Sądu Rejonowego, punktem odniesienia w ramach oceny zasadności roszczenia powódki mógł być jedynie art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 tej ustawy.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwana, a konkretnie jej nowy zarząd nie akceptował powódki na zajmowanym stanowisku i jak stwierdził Sąd w sprawie IV P .../11 chciał zatrudnić na stanowisku powódki inną osobę. Konstatacja ta oznacza jednak, że podjęta przez pozwaną decyzja o konieczności wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę miała swe źródło w okolicznościach dotyczących

powódki, a nie w okolicznościach jej niedotyczących, jak wymaga tego art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Sąd pierwszej instancji nie podzielił natomiast zarzutu pozwanej, że odmowa przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej nowych warunków umowy o pracę stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem tego Sądu, zaproponowane powódce warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż powódka ich nie przyjmie. Przy tak istotnym pogorszeniu warunków pracy i płacy nie można było oczekiwać od powódki przyjęcia nowych warunków umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego, „nie zmienia jednak faktu” niewykazania przez powódkę, że wyłączną przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy w następstwie nieprzyjęcia przez nią nowych warunków umowy o pracę były przyczyny niedotyczące pracownika.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 24 czerwca 2014 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powódkę od wyroku Sądu Rejonowego, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 22.500 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 marca 2013 r. do dnia zapłaty (punkt 1); zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 2); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego kwotę 1.125 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona (punkt 3) oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 930 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania odwoławczego (punkt 4).

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu Rejonowego, zgodnie z którymi w pozwanej miały miejsce zmiany organizacyjne w postaci powołania nowego zarządu, że nowy zarząd nie akceptował powódki na zajmowanym stanowisku i chciał na jej miejsce zatrudnić inną osobę. Prezes zarządu, odwołując udzieloną powódce prokurę, nie potrafił jednak sprecyzować, jakie ma do niej zarzuty. Zarzutów wobec powódki pozwana nie sprecyzowała również, dokonując w stosunku do niej wypowiedzenia zmieniającego.

W opinii Sądu Okręgowego, stwierdzenie prezesa zarządu, że nie jest zadowolony z pracy powódki, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia i nie jest sprecyzowaniem zarzutów. Tym bardziej, że w okresie wypowiedzenia,

kiedy oddelegowano powódkę do wykonywania obowiązków inspektora ds. systemów jakości, faktycznie nadal wykonywała ona pracę nad projektem europejskim, którego była kierownikiem finansowym i merytorycznym, a projekt ten nie należał do kompetencji inspektora.

Sąd drugiej instancji stwierdził ponadto, że istotnym elementem ustaleń Sądu Rejonowego było również, że zaproponowane powódce nowe stanowisko było powierzane pracownikom nowo przyjmowanym do Spółki i wiązało się z niższym wynagrodzeniem od tego, które wcześniej otrzymywała.

W tych okolicznościach, przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że brak akceptacji osoby powódki przez nowy zarząd na zajmowanym stanowisku i chęć zatrudnienia na tym stanowisku innej osoby, stanowią przyczynę rozwiązania stosunku pracy dotyczącej powódki, w ocenie Sądu drugiej instancji, jest jednakże błędne i narusza dyspozycję art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Odwołując się do poglądu prawnego Sądu Najwyższego wyrażonego w orzeczeniu z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10, Sąd Okręgowy stwierdził też, że „wszystkie okoliczności niezwiązane z cechami psychofizycznymi pracownika i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W niniejszej sprawie wola prezesa zarządu usunięcia powódki z zajmowanego stanowiska i zatrudnienia na nim osoby K. U.”

Konkludując, W Sąd Okręgowy uznał, że przyczyny dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia zmieniającego leżały po stronie pracodawcy, wobec czego roszczenie powódki o odprawę jest zasadne.

Pozwana Centrum [...] wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 24 czerwca 2014 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

(-) art. 8 ust 1 w związku z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, polegające na ich niewłaściwym zastosowaniu i błędnej wykładni przez:

a) przyjęcie, że brak akceptacji osoby powódki na zajmowanym stanowisku kierowniczym, negatywna ocena jej pracy i niezadowolenie pracodawcy ze świadczonej przez nią pracy stanowią przyczynę rozwiązania stosunku pracy dotyczącą pozwanego i leżącą wyłącznie po stronie pracodawcy;

b) przyznanie powódce odprawy pieniężnej mimo braku spełnienia przesłanki wyłączności powodu wypowiedzenia warunków pracy;

(-) art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. polegające na ich niewłaściwym zastosowaniu przez uznanie, że powódka wykazała, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego nie leżała po jej stronie;

Skarżąca powołała się również na naruszenie przepisów postępowania mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez brak należytego wskazania w uzasadnieniu podstaw rozstrzygnięcia, a w konsekwencji sporządzenie przez Sąd Okręgowy uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób uniemożliwiający skuteczną kontrolę kasacyjną też w nim postawionych.

Wskazując na tak sformułowane zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy właściwemu Sądowi do ponownego rozpoznania, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy.

Zdaniem skarżącej, w świetle okoliczności przedmiotowej sprawy nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu drugiej instancji. Decyzja o wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę została podjęta na podstawie analizy ekonomicznej wyników finansowych Ośrodka [...], którym kierowała powódka. Po przeprowadzeniu przedmiotowej analizy okazało się, że wzrost sprzedaży ośrodka kierowanego przez powódkę wiązał się nierozłącznie ze wzrostem kosztów generowanych przez ośrodek, co w efekcie spowodowało powstanie straty na poziomie ośrodka.

Skarżąca podniosła również, że pracodawca nie musi udowadniać faktów uzasadniających utratę zaufania do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko, aby wypowiedzieć takiemu pracownikowi warunki pracy i płacy. Wystarczy w tym względzie rzeczowa ocena, że inny pracownik na wymienionym stanowisku kierowniczym lepiej wywiąże się z zadań z nim związanych.

Skarżąca zauważyła też, że Sąd drugiej instancji nie odniósł się w ogóle do kwestii, czy w przedmiotowej sprawie została spełniona przesłanka wyłączności powodu uzasadniającego rozwiązanie stosunku pracy. Uzasadnienie jest w tym punkcie urwane i nie wiadomo, o co Sądowi chodziło. Postawiono wyłącznie wnioski. Sąd drugiej instancji jest natomiast zobowiązany wskazać w uzasadnieniu, na jakich dowodach te ustalenia oparł, a także umotywić, jakim dowodom odmówił wiarygodności. Uzasadnienie wyroku reformatoryjnego sądu drugiej instancji powinno zawierać wszystkie składniki, o których mowa w art. 328 § 2 k.p.c. Tymczasem uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie daje podstaw do przyjęcia, iż powyższe ustalenia zostały przez Sąd Okręgowy poczynione. Sąd odwoławczy w niezwykle skromnym zakresie odniósł się do materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem pierwszej instancji, nie wskazując dlaczego, w jego ocenie, stanowisko zajęte przez Sąd pierwszej instancji jest błędne, nie precyzując tym samym, dlaczego przyczyny dokonanego wypowiedzenia zmieniającego leżały po stronie pracodawcy.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwanej wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Oceniana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. W związku z tym, że jest ona oparta na obu podstawach kasacyjnych, Sąd Najwyższy uważa za stosowane odnieść się w pierwszej kolejności do sformułowanego w niej zarzutu naruszenia przepisów postępowania, wstępnie przypominając, że zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. naruszenie przepisów postępowania, aby mogło stanowić uzasadnioną podstawę skargi kasacyjnej, musi mieć tę właściwość, że „mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy”. Na temat wagi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) jako podstawy skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy wypowiadał się zaś wielokrotnie, wyjaśniając, że naruszenie tego przepisu z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, gdyż uzasadnienie sporządzane jest po jego wydaniu (por. wyroki

Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352). Wyjątkowo jednak, niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c. sporządzenie uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji, może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych może czynić zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352), gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420 oraz z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020) lub nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061). Podobną myśl zawarł Sąd Najwyższy w motywach w wyroku z dnia 2 czerwca 2011 r., I CSK 581/10 (LEX nr 950715), wywodząc, że przez sporządzenie uzasadnienia nieodpowiadającego warunkom, jakie stawia wymieniony przepis, może wyjątkowo wypełniać podstawę kasacyjną przewidzianą w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Ma to jednak miejsce wówczas, gdy skutek uchybienia konkretnym wymaganiom określonym w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, czyli gdy stwierdzone wady mogły mieć szczególnie negatywny wpływ na wynik sprawy. Analogicznie rozstrzygnął tę kwestię Sąd Najwyższy w wyrokach I PK 139/10; II UK 338/10; I PK 138/10, I UK 357/10, I PK 272/10, II UK 323/10, II UK 346/10, II UK 338/10, I PK 171/10. Także doktryna aprobuje przedstawioną interpretację (por. Komentarz A. Jakubeckiego do art. 328 k.p.c. i podana tam literatura (w:) Komentarz do Kodeksu Postępowania cywilnego, pod. Red. Dolecki H, Wiśniewski T, LEX 2011, por. też Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz pod red. A. Zielińskiego, Warszawa 2008 r., s. 504-506 i cyt. tam literatura). Zatem, według dominującego poglądu nauki i judykatury, o uchybieniu art. 328 § 2 k.p.c. można mówić jedynie wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie zawiera danych

pozwalających na kontrolę tego rozstrzygnięcia. W niniejszej sprawie taka sytuacja jednakże nie zachodzi, mimo że Sąd Najwyższy także dostrzega mankamenty tej części pisemnych motywów zaskarżonego orzeczenia, która zawiera końcowe wnioski Sądu Okręgowego, polegające wszakże jedynie na pewnej niezręczności i wadach stylistycznych. W opinii Sądu Najwyższego, mankamenty te nie uniemożliwiają jednak zrozumienia ostatecznej konkluzji Sądu drugiej instancji, którą należy rozumieć w ten sposób, że „wszystkie okoliczności niezwiązane z cechami psychofizycznymi pracownika i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, są przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy, a w niniejszej sprawie była to wola prezesa zarządu usunięcia powódki z zajmowanego stanowiska i zatrudnienia na nim osoby K. U”.

Bezpodstawne są również, zdaniem Sądu Najwyższego, sformułowane w ocenianej skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia prawa materialnego, to jest art. 8 ust.1 w związku z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W tym zakresie Sąd Najwyższy stwierdza, że w ugruntowanym już orzecznictwie przyjmuje się, iż art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy następuje ono po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08 (LEX nr 738347), potwierdzającym wcześniejsze poglądy judykatury w tym zakresie, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. Podkreślenia wymaga jednak, że Sąd Najwyższy w powołanym wyroku stwierdził również, że to, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z

art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Z tego względu, po odmowie ich przyjęcia, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli zaś pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić, jednakże nie ma racjonalnego powodu, który w takiej sytuacji usprawiedliwiłby wypłacanie odprawy, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i winna być oparta na wszechstronnym rozważeniu wszystkich okoliczności danego przypadku. 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 nietyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488).

Podzielając przedstawione wyżej poglądy oraz przenosząc je na grunt rozpoznawanej sprawy należy zatem ocenić, czy rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nastąpiło w okolicznościach, które uzasadniałyby przyjęcie, że

zostały spełnione przesłanki nabycia przez powódkę odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach.

Skarga kasacyjna nie podważa oceny prawnej Sądów *meriti*, w myśl której odmowa przyjęcia przez powódkę warunków pracy i płacy zaproponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Dlatego też jedynie dla porządku Sąd Najwyższy uważa za stosowne przypomnieć, że jak wynika z dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych zaproponowane powódce warunki zatrudnienia odpowiadały takim, które proponowano osobom nowo przyjmowanym do pracy w pozwanej Spółce na stanowiska niebędące stanowiskami kierowniczymi. W tej sytuacji za uprawnioną Sąd Najwyższy uznaje ocenę, że warunki te były obiektywnie nie do przyjęcia przez osobę od wielu lat (15) zatrudnioną na stanowisku kierowniczym i otrzymującą z tego tytułu wielokrotnie (trzykrotnie) wyższe wynagrodzenie. Stanowiły one zatem propozycję pozorną, zmierzającą w istocie do rozwiązania stosunku pracy.

Uwzględniając tę okoliczność wypada więc rozważyć, czy przyczyną wypowiedzenia zmieniającego dokonanego w stosunku do powódki były okoliczności leżące po jej stronie, czy też wypowiedzenie to nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika.

Zdaniem Sądu Najwyższego, ma rację Sąd drugiej instancji, przyjmując, że pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma obowiązek wykazać jedynie to, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących, natomiast nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Pogląd ten jest zresztą ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07, OSP 2010 nr 1, poz. 9 z glosą aprobującą A. Dubowik oraz z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10, LEX nr 1119478).

Wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej, trafne jest również uznanie przez Sąd Okręgowy, że brak akceptacji powódki przez nowy zarząd pozwanej Spółki na zajmowanym przez nią stanowisku w okolicznościach niniejszej sprawy nie jest przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy leżącą po stronie powódki. W ocenie

Sądu Najwyższego, ów brak akceptacji byłby bowiem taką przyczyną tylko wtedy, gdyby został spowodowany (choćby niezawinionym) nienależytym wykonywaniem przez powódkę obowiązków pracowniczych. W świetle ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, przyjętych następnie za własne przez Sąd Okręgowy i wiążących Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), nie ulega przy tym wątpliwości, że podaną przez pozwaną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego dokonanego w stosunku do powódki była negatywna ocena efektów pracy powódki na zajmowanym przez nią stanowisku dyrektora Ośrodka [...]. Przyczyna ta została jednak skutecznie zakwestionowana w postępowaniu zakończonym prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w T. z dnia 22 listopada 2012 r., IV P .../11, w uzasadnieniu którego stwierdzono, między innymi, że pozwana, wypowiadając powódce warunki umowy o pracę, nie tylko naruszyła przepisy o konsultacji związkowej (art. 38 k.p.), gdyż nie zawiadomiła o zamiarze wypowiedzenia związku zawodowego, do którego powódka zwróciła się o pomoc, ale także nie wykazała zasadności złożonego powódce wypowiedzenia zmieniającego, choć to na niej spoczywał obowiązek wykazania, jakie obowiązki powódka wykonywała w sposób nienależyty i w jakich konkretnie sytuacjach należało do niej stosować ostrzejsze kryteria oceny.

Sąd Najwyższy zauważa w związku z tym, że powołany wyrok, na podstawie art. 365 § 1 k.p.c., wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby, a nadto korzysta z przewidzianej w art. 366 k.p.c. powagi rzeczy osądzonej. Wprawdzie, co do zasady, mocą wiążącą i powagą rzeczy osądzonej objęta jest jedynie sentencja wyroku, a nie jej uzasadnienie. Jednakże w doktrynie i orzecznictwie trafnie zwraca się uwagę, że powaga rzeczy osądzonej rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne do określenia jego zakresu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 marca 2002 r. II CKN 1415/00, niepublikowany, z dnia 29 marca 2006 r. II PK 163/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 71 i z dnia 15 maja 2013 r., IV CSK 624/12, LEX nr 1353259). W szczególności powagą rzeczy osądzonej mogą być objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję rozstrzygnięcia o

przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego, przy czym chodzi tylko o elementy uzasadnienia dotyczące rozstrzygnięcia, co do istoty sprawy, w których sąd wypowiedział się w sposób stanowczy o żądaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 maja 2004 r., V CK 528/03 i z dnia 21 września 2005 r., niepublikowane). Związanie sądu w innej sprawie ustaleniami prawomocnego orzeczenia dotyczy zatem tylko tego materiału procesowego, który odnosi się do podstawy faktycznej w zakresie hipotezy normy materialnoprawnej zastosowanej przez sąd, natomiast twierdzenia i dowody dotyczące innej podstawy prawej są dla konkretnej sprawy obojętne (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2003 r. III CZP 97/02, OSNC 2003 nr 12, poz. 160).

W sytuacji, gdy zachodzi związanie prawomocnym orzeczeniem sądu i ustaleniami faktycznymi, które legły u jego podstaw, niedopuszczalne jest w innej sprawie o innym przedmiocie dokonywanie ustaleń i ocen prawnych sprzecznych z prawomocnie osądzoną sprawą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2012 r., I PK 106/11, LEX nr 1215112). Rozstrzygnięcie zawarte w prawomocnym orzeczeniu stwarza stan prawny taki, jaki z niego wynika. Sądy rozpoznające między tymi samymi stronami inny spór muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto w prawomocnym, wcześniejszym wyroku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r. II CSK 12/09, niepublikowany). W kolejnym postępowaniu, w którym pojawia się ta sama kwestia, nie może być ona zatem już ponownie badana. Związanie orzeczeniem oznacza więc zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 r. II CSK 452/06, OSNC-ZD 2008 nr 1, poz. 20 oraz uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 17 listopada 2008 r. III CZP 72/08, OSNC 2009 nr 2, poz. 20).

Powyższe rozważania muszą prowadzić do wniosku, że powódka zasadnie powoływała się na brak po jej stronie (jej dotyczących) przyczyn wypowiedzenia zmieniającego, skoro kwestia ta została już prawomocnie rozstrzygnięta w innym postępowaniu sądowym, którego podstawę stanowiło ustalenie, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego dokonanego w stosunku do powódki, wskazana w tym wypowiedzeniu (negatywna ocena pracy powódki), nie została udowodniona

przez pracodawcę, przez co wypowiedzenie to nie było uzasadnione. Nie ma zatem racji skarżąca, zarzucając, że Sąd drugiej instancji naruszył art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez uznanie, że powódka wykazała, iż przyczyna wypowiedzenia zmieniającego nie leżała po jej stronie. Z kolei dalsze powoływanie się przez skarżącą na negatywną ocenę pracy powódki i niezadowolenie pracodawcy z tej pracy musi zostać uznane niedopuszczalne.

Za nieuprawnione uznaje natomiast Sąd Najwyższy powoływanie się przez skarżącą na utratę zaufania do powódki jako przyczynę wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy leżącą po jej stronie. Abstrahując bowiem od tego, że owa utrata zaufania nie została wymieniona w oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym, a zatem w ogóle powinna być pominięta przy ocenie przyczyn tego wypowiedzenia, należy zauważyć i to, że po raz pierwszy „pojawiła się” dopiero w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, ponieważ skarżąca nie posługiwała się tym argumentem ani w odpowiedzi na pozew, ani też w odpowiedzi na apelację. Wypada również podkreślić, iż nie jest uzasadniony pogląd wyrażony w skardze, jakoby pracodawca nie musiał udowadniać faktów uzasadniających utratę zaufania do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko, aby wypowiedzieć takiemu pracownikowi warunki pracy i płacy. Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach przyjmuje bowiem, co obecny skład tego Sądu w pełni aprobuje, że utrata zaufania do pracownika może wprawdzie stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jednakże wówczas, gdy znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Dotyczy to również pracownika zajmującego kierownicze stanowisko, nawet przy założeniu bardziej rygorystycznych kryteriów oceny takiego pracownika (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 r., I PK 121/11, LEX nr 1215413 oraz orzecznictwo tam powołane).

Podsumowując ten wątek rozważań Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że uprawnione jest stanowisko Sądu Okręgowego, iż przyczyna wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy nie leżała po jej stronie. Uzasadnia to pogląd, że brak leżącej po stronie pracownika przyczyny dokonanego w stosunku do niego wypowiedzenia zmieniającego oznacza, iż wypowiedzenie to nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika. W przypadku równoczesnego ustalenia, że

rozwiązanie stosunku pracy będące konsekwencją nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych w dokonanym wobec niego wypowiedzeniu zmieniającym z tego powodu, że warunki te były obiektywnie nie do przyjęcia, jest to zaś wystarczające do uznania, że zostały spełnione przesłanki nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 13 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ..., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

kc