



Sygn. akt I PK 143/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. W.

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko-Własnościowej w D.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 maja 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Spółecznych w P.

z dnia 14 listopada 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 listopada 2014 r. Sąd Okręgowy w P. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w C. z dnia 17 grudnia 2013 r. (oddalający powództwo) i zasądził od Spółdzielni Mieszkaniowo-Lokatorskiej w D. na rzecz K. W. 16.000 zł

Sąd Odwoławczy uznał za miarodajne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego. Wynika z nich, że K. W. została zatrudniona w Spółdzielni Mieszkaniowej „P.” w D. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lipca 1978 r., na czas nieokreślony, na stanowisku inspektora do spraw społeczno-wychowawczych. Z dniem 1 listopada 1978 r. powierzono jej obowiązki inspektora do spraw ekonomicznych. Następnie od dnia 1 lipca 1980 r. obowiązki referenta do spraw rozliczeń z członkami i najemcami z tytułu opłat eksploatacyjnych. W tym okresie wykonywała również czynności kasjera. Jeszcze w latach 80-tych zmieniono jej stanowisko na starszego referenta do spraw rozliczeń z członkami i najemcami z tytułu opłat eksploatacyjnych. Z dniem 1 stycznia 2007 r. pracodawca powierzył jej stanowisko głównej księgowej. W okresie od dnia 13 maja 2012 r. do dnia 31 października 2012 r. K. W. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Następnie w okresie od dnia 2 listopada 2012 r. do dnia 7 listopada 2012 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym udzielonym na żądanie pracownika. Dalej w okresie od dnia 7 listopada 2012 r. do dnia 8 maja 2013 r. powódka przebywała ponownie na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, a od dnia 8 maja 2013 r. do dnia 6 lipca 2013 r. otrzymywała świadczenie rehabilitacyjne. Do pracy ponownie K. W. stawiała się w dniu 7 lipca 2013 r.

W okresie nieobecności powódki, w dniu 20 listopada 2012 r. Rada Nadzorcza Spółdzielni podjęła uchwałę nr 26/2012 wprowadzając Regulamin Organizacyjny Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko-Własnościowej w D. W regulaminie tym określono m.in. wymagania, jakie winna w zakresie wykształcenia spełniać osoba zatrudniona na stanowisku głównego księgowego i wskazano, iż powinna ona posiadać wykształcenie wyższe ekonomiczne (licencjat) lub inne potwierdzone kwalifikacje wymagane na tym stanowisku.

W dniu stawienia się do pracy powódka została wezwana na rozmowę do prezesa zarządu Spółdzielni M. Z., która poinformowała ją, iż w okresie jej nieobecności zmianie uległ regulamin organizacyjny spółdzielni m.in. w zakresie wymaganego od głównego księgowego wykształcenia. Zapytała się K. W. czy w międzyczasie zmieniło się jej wykształcenie, a następnie czy zamierza je podnieść do wymaganego zgodnie z nowym regulaminem. Uzyskała odpowiedź, że nie, ponieważ nie zamierza wracać do pracy w Spółdzielni, gdyż prawdopodobnie

będzie dalej chorować i ma plan operacji. W związku z powyższym M. Z. wezwała kadrową i w jej obecności wręczyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przygotowane w dniu 5 lipca 2013 r. Zgodnie z tym oświadczeniem okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące i upływał w dniu 31 października 2013 r., a jego przyczyną były zmiany organizacyjne wynikające z konieczności dostosowania zatrudnienia pracowników na danych stanowiskach pracy do zmienionych wymogów w zakresie posiadania uprawnień i wykształcenia określonych w Regulaminie Organizacyjnym Spółdzielni oraz brakiem posiadania przez powódkę uprawnień i wykształcenia wymaganych od pracownika zatrudnionego na stanowisku Główny Księgowy przez Regulamin Organizacyjny Spółdzielni. W związku z powyższym zaproponowano powódce od dnia 1 listopada 2013 r. stanowisko referenta d.s. księgowości - kasjera z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.897,00 zł brutto miesięcznie plus prawo do innych świadczeń określonych w regulaminie wynagradzania.

Pismem z dnia 8 lipca 2013 r. powódka poinformowała zarząd spółdzielni, iż nie zgadza się z przyczynami wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a propozycja zawarta w tym oświadczeniu jest dla niej rażąco niekorzystna i krzywdząca. W związku z powyższym wniosła o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 24 sierpnia 2013 r. w trybie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy. Tego samego dnia strony zawarły porozumienie w przedmiocie ustalenia wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę w związku z odmową przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy i płacy i ustaliły termin rozwiązania umowy o pracę na dzień 24 sierpnia 2013 r. zaznaczając jednocześnie, iż porozumienie to nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę, a jego podstawą prawną jest art. 36 § 6 k.p. zw. z art. 42 § 2 k.p.

K. W. posiada wykształcenie średnie ekonomiczne - technik ekonomista. Nie posiada wykształcenia wyższego. W okresie zatrudnienia u pozwanej od 13 lipca 1996 r. do dnia 22 czerwca 1997 r. uczestniczyła w kursie Samodzielnych Księgowych - Bilansistów zorganizowanym przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce - Oddział Okręgowy w W. i ukończyła go z wynikiem ogólnym bardzo dobrym.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie zasługiwało na uwzględnienie, gdyż podana w nim przyczyna była rzeczywista i usprawiedliwiona.

Sąd Okręgowy uznał apelację powódki za uzasadnioną. W jego ocenie Sąd pierwszej instancji dokonał niewłaściwej subsumpcji w zakresie oceny zasadności przyczyn dokonanego wypowiedzenia zmieniającego. Podkreślił, że ustalenia faktyczne wymagają uzupełnienia. Wskazał na liczne kursy ukończone przez powódkę (szczegółowo wymienił je w uzasadnieniu wyroku).

Odnosząc się do podstawy prawnej rozstrzygnięcia, Sąd drugiej instancji wskazał, że odpowiednie stosowanie art. 45 § 1 k.p. do wypowiedzenia zmieniającego polega na ocenie zasadności nie tylko w odniesieniu do samego wypowiedzenia umowy, ale także wobec drugiego elementu tej czynności prawnej czyli w stosunku do oferty nowych warunków umowy. Zasadność wypowiedzenia w ujęciu art. 45 § 1 k.p. podlega ocenie w okolicznościach każdej indywidualnej sprawy. W orzecznictwie wypracowano wprawdzie pewne kryteria oceny, jednakże nie mają one charakteru skodyfikowanego zbioru. Sąd Okręgowy podkreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Kierując się tymi wskazaniem Sąd drugiej instancji zauważył, że w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy pracodawca wskazał na zmiany organizacyjne wynikające z konieczności dostosowania zatrudnienia pracowników na danych stanowiskach pracy do zmienionych wymogów w zakresie posiadania uprawnień i wykształcenia. W kontekście przyczyny wypowiedzenia Sąd Okręgowy zauważył, że w Regulaminie Organizacyjnym dla stanowiska Głównego Księgowego przewidziano wymóg posiadania wykształcenia wyższego ekonomicznego (licencjat) lub „inne potwierdzone kwalifikacje wymagane na tym stanowisku”. Argumentował, że wprawdzie powódka nie posiada wykształcenia wyższego, a jedynie kierunkowe techniczne, to jednak nie można przyjąć, iż nie posiadała ona również „innych potwierdzonych kwalifikacji wymaganych na tym stanowisku”. Jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego powódka w 1997 r. ukończyła

roczny kurs Samodzielnych Księgowych - Bilansistów zorganizowanym przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce Oddział Okręgowy w W. z wynikiem ogólnym, bardzo dobrym. W postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy, stosownie do uprawnień wynikających z art. 382 k.p.c., uzupełnił te ustalenia o kolejne kwalifikacje zdobywane przez powódkę sukcesywnie, niemalże co roku, począwszy od 2006 r., w zakresie zagadnień księgowych, które niewątpliwie poszerzały jej umiejętności, kompetencje na stanowisku Głównego Księgowego. Sąd odwoławczy zwrócił też uwagę, że powódka miała w pracy na tym stanowisku 7 letnie doświadczenie. Pracodawca nie miał zastrzeżeń do pracy powódki na tym stanowisku, co pozwala na przyjęcie, że prawidłowo realizowała ona swoje zadania. Była pracownikiem tej spółdzielni od 1 listopada 1978 r. przez około 35 lat, od początku związanym z komórką ekonomiczną. W obliczu tych danych Sąd zwrócił uwagę, że zastosowana w Regulaminie Organizacyjnym alternatywa rozłączna „lub” oznacza, że Główny Księgowy winien legitymować się albo wykształceniem wyższym ekonomicznym (licencjat), albo posiadać inne potwierdzone kwalifikacje wymagane na stanowisku Głównego Księgowego. W ocenie Sądu Okręgowego powódka z uwagi na odbyte liczne kursy, potwierdzone zaświadczeniami kwalifikacyjnymi i dyplomami ukończenia wymienionych w nich szkoleń, jak również 7-letni staż pracy na stanowisku Głównej Księgowej, miała wymagane kwalifikacje do pracy na stanowisku Głównej Księgowej, zgodnie ze zmienionym w tym zakresie Regulaminem Organizacyjnym Spółdzielni, czego Sąd Rejonowy badając zasadność przyczyny dokonanego powódce wypowiedzenia zmieniającego nie wziął pod uwagę. Mając na względzie przedstawione racje Sąd drugiej instancji zmienił zaskarżony wyrok i zasądził na rzecz powódki odszkodowanie.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany. Zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, polegające na:

- niewłaściwym zastosowaniu art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i w konsekwencji wadliwą wykładnię treści § 12 pkt 2a Regulaminu Organizacyjnego pozwanej Spółdzielni skutkującą uznaniem przez Sąd Okręgowy, że powódka posiadała „inne potwierdzone kwalifikacje wymagane na stanowisku Głównego

Księgowego”, przewidziane Regulaminem Organizacyjnym, potwierdzone zaświadczeniami i dyplomami z ukończonych szkoleń,

- błędnej wykładni art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., w szczególności zwrotu zawartego w przepisie art. 45 § 1 k.p. „wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione” i w konsekwencji przyjęciu, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy była nieuzasadniona, gdyż powódka posiadała inne potwierdzone kwalifikacje wymagane na stanowisku Głównego Księgowego, o których mowa w § 12 pkt 2a Regulaminu Organizacyjnego,

- niewłaściwym zastosowaniu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. i uznaniu, że w okolicznościach niniejszej sprawy wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy było nieuzasadnione.

Kierując się zgłoszonymi podstawami pracodawca domagał się uchylenia i zmiany zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości albo przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest trafna.

Rozważania należy poprzedzić dwoma spostrzeżeniami. Po pierwsze, pozwany nie oparł środka odwoławczego na podstawach naruszenia przepisów postępowania. Oznacza to, że ustalenia faktyczne dokonane przez Sądy rozpoznawcze są wiążące dla Sądu Najwyższego. Rozstrzygnięcie zależy zatem od rozumienia przepisów prawa materialnego. Po drugie, słabą stroną skargi kasacyjnej jest to, że pracodawca wprawdzie zarzucił wadliwe zinterpretowanie przez Sąd Okręgowy zwrotu „inne potwierdzone kwalifikacje wymagane na stanowisku głównego księgowego”, jednak nie przedstawił własnego objaśnienia tego określenia. Brak ten jest znaczący, jeśli weźmie się pod uwagę, że wspomiane określenie w ocenie Sądu drugiej instancji wyznaczało oś sporu - w przypadku nie spełnienia sformalizowanych w regulaminie organizacyjnym kwalifikacji możliwe było rozważanie zasadności wypowiedzenia, w przeciwnym

razie, co przyjął Sąd drugiej instancji, czynność zatrudniającego okazała się wadliwa.

Przedstawione powyżej dwie kwestie rzutują na ocenę podstaw skargi kasacyjnej. Stanowisko zaprezentowane przez Sąd Okręgowy nie uwzględniło jednak istotnego pytania. Chodzi o charakter prawny postanowienia regulaminu organizacyjnego określającego poziom wykształcenia (kwalifikacji) na określonym stanowisku. Rację ma pozwany, że nie dostrzega w regulaminie organizacyjnym właściwości normatywnych. Zapatrywanie to wpisuje się w ugruntowany pogląd orzeczniczy. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2008 r., III PK 17/08, OSNP 2010 nr 1-2, poz. 12 stwierdzono, że w art. 9 k.p. nie ma mowy o regulaminach organizacyjnych pracodawców jako autonomicznych źródłach prawa pracy. Dodano również, że przepis ten nie może zaś być interpretowany rozszerzająco, zawiera bowiem definicje prawa pracy. Regulamin organizacyjny nie stanowi zatem źródła prawa pracy i nie może być utożsamiany z regulaminem wynagradzania, czy też nie może być traktowany jako pojęcie zbiorcze dla wszystkich regulaminów, w tym także wymienionych w art. 9 k.p. Regulamin organizacyjny odgrywa istotne znaczenie w organizacji struktury i odpowiedzialności pracodawcy. Ustalany jest zwykle na podstawie statutu jednostki, nie ma zatem przymiotu źródła prawa pracy.

Uznając powyższy pogląd za prawidłowy, konieczne jest zdefiniowanie charakteru prawnego regulaminu organizacyjnego wydanego przez pracodawcę. W ocenie Sądu Najwyższego stanowi on rodzaj czynności prawnej pozwanej Spółdzielni oddziałującej w sferze prawa pracy (K.W. Baran, *Z problematyki źródeł prawa pracy*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 2010, s. 15). Nie znaczy to bynajmniej, że przesłanie wyrażone w regulaminie organizacyjnym, mające co do zasady charakter generalnej intencji (skierowanej do większej lub mniejszej grupy zatrudnionych), może być postrzegane jako oświadczenie woli, złożone w indywidualnej umowie o pracę. Istotne jest przy tym pytanie, jak się ma deklaracja pracodawcy, zawarta w § 12 pkt 2a regulaminu organizacyjnego do sytuacji prawnej powódki, a przede wszystkim do zmiennej kształtującej dopuszczalność wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy (zasadności lub niezasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy, o których mowa w art. 45 §

1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.). Inaczej rzecz ujmując, konieczne jest określenie, czy postanowienie regulaminu organizacyjnego (określające oczekiwany poziom wykształcenia i kwalifikacji pracownika) modyfikuje i wyznacza normatywną miarę dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę.

Posługując się analogią trzeba wskazać na mechanizm kolizyjny zawarty w art. 9 § 2 k.p. Skoro postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy, to trudno założyć, że postanowienia regulaminu organizacyjnego, nie mającego statusu źródła prawa pracy, mogą modyfikować na niekorzyść zatrudnionego normy kodeksowe. Oznacza to tyle, że bez względu na sposób zinterpretowania § 12 ust 2a regulaminu organizacyjnego nie stanowi on samoistnej podstawy rozstrzygnięcia, gdyż tą jest art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. W rezultacie podstawa skargi kasacyjnej odwołująca się do niewłaściwego zastosowaniu art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. traci na znaczeniu. Wyjaśnienie co kryje się pod pojęciem „inne potwierdzone kwalifikacje wymagane na stanowisku głównego księgowego” ma jedynie znaczenie przy weryfikacji intencji pracodawcy, który z jednej strony, w sposób generalny zakomunikował swoje oczekiwania względem pracowników (wskazując na rodzaj nieodzownych kwalifikacji), a z drugiej, dokonał indywidualnej oceny i stwierdził, że powódka nie spełnia stawianych wymogów. Z pozycji art. 45 § 1 k.p.c. w związku z art. 42 § 1 k.p.c. efekt tego wniosku nie przekłada się w sposób pewny na stwierdzenie zasadności lub niezasadności wypowiedzenia. Nawet przyjęcie, że powódka nie spełnia warunku z § 12 ust 2a regulaminu organizacyjnego, nie prowadzi do uznania prawidłowości wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy. Zrozumienie tej zależności nie jest możliwe bez uwzględnienia kilku kolejnych uwag.

Otwarta, a zarazem niedookreślona, płaszczyzna ocenna, zawarta w art. 45 § 1 k.p., ma na celu zrównoważenie przeciwstawnych interesów stron stosunku pracy. Oczywiście jest, że pracodawca ma prawo dobierać pracowników dających gwarancję spełnienia realizowanych przez niego celów. Nie jest jednak tak, że uprawnienie to w każdym przypadku uchyla postulat trwałości zatrudnienia pracowniczego. O ile można się zgodzić z twierdzeniem, że negatywna ocena

pracownika, który wskutek niedostatecznego przygotowania zawodowego i praktycznego nie potwierdził zakładanej przez zatrudniającego przydatności do pełnienia funkcji kierowniczej, uzasadnia wypowiedzenie warunków pracy i płacy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 502/97, OSNP 1999 nr 2, poz. 49), o tyle można mieć wątpliwości, czy ta kwalifikacja dopuszczalna jest wyłącznie ze względu na wtórne wprowadzenie przez pracodawcę wymogu posiadania określonych kwalifikacji, jeśli pracownik przez wiele lat bez zarzutu wykonywał swoje obowiązki, a w chwili zatrudnienia (powierzenia stanowiska) wymogu tego rodzaju mu nie stawiano. Konstrukcja wypowiedzenia zmieniającego powiązana została z wypowiedzeniem definitywnym, dlatego należy ją postrzegać jako instrument umożliwiający pracodawcę osiągnięcie celów związanych z prowadzoną działalnością. Posiadanie formalnych kwalifikacji (w § 12 ust. 2a regulaminu organizacyjnego mowa jest o wykształceniu wyższym lub potwierdzonych kwalifikacjach) jest w tym względzie zawodnym probierzem. Widoczne jest to szczególnie w sytuacji, gdy pracownik od wielu lat zajmował dane stanowisko, a pracodawca nie miał zastrzeżeń do jego pracy. W takiej sytuacji problematyczne staje się twierdzenie, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy było uzasadnione.

Wydaje się, że do tego wątku nawiązywał Sąd drugiej instancji, gdy podkreślał ustawiczne podnoszenie przez powódkę kwalifikacji (w tym zakresie imponująca jest ilość kursów specjalistycznych ukończonych przez pracownicę), brak zastrzeżeń do jej pracy, długotrwały okres zatrudnienia, w tym na stanowisku głównej księgowej. W rezultacie, powołując się na zindywidualizowany wymiar ocenny wpisany w art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.c., Sąd ten miał prawo twierdzić, że działanie pozwanego było nieuzasadnione. Z tej perspektywy, rozważania Sądu drugiej instancji na tle § 12 ust. 2a regulaminu organizacyjnego miały charakter pomocniczy, potwierdzający jedynie, że nawet według probierza kryteriów podnoszonych przez pracodawcę dokonane względem powódki wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie było prawidłowe.

Przedstawione argumenty upewniają, że podstawa skargi kasacyjnej odnosząca się do art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a w rezultacie do § 12 pkt 2a

regulaminu organizacyjnego nie jest w niniejszej sprawie nośna (nie pozwala skutecznie zakwestionować zastosowanej podstawy prawnej rozstrzygnięcia).

Istnieje też inny powód uniemożliwiający uwzględnienie omawianej podstawy skargi kasacyjnej. Przepis art. 65 § 1 k.c. przewiduje regułę, zgodnie z którą oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Pomijając, że skarżący nie podjął rozważań w obrębie tak nakreślonej dyrektywy interpretacyjnej, trzeba przede wszystkim wskazać na jej powiązanie z ustaleniami faktycznymi sprawy. Odtworzenie zamiaru, dążenia, czy też celu w jakim działała strona składając oświadczenie woli należy do *questiones facti*. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Dlatego w orzecznictwie przyjmuje się, że przy zarzucie naruszenia art. 65 § 1 i § 2 k.c. obowiązkiem Sądu Najwyższego jest prześledzenie, czy Sąd drugiej instancji dochodząc do istotnej dla sprawy konkluzji stosował się do zawartych w tych przepisach reguł preferencji. Wyłącznie w takim kontekście możliwa jest ingerencja wywołana skargą kasacyjną. Funkcją Sądu Najwyższego nie jest bowiem ustalanie treści oświadczenia woli, gdyż należy to do sfery faktów (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1996 r., II UKN 9/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 201; z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 15/14, LEX nr 1511810; z dnia 28 października 2014 r., I PK 58/14, LEX nr 1541250). Analizując przekaz Sądu Okręgowego nie można mieć zastrzeżeń do wyjaśnienia określenia „inne potwierdzone kwalifikacje wymagane na tym stanowisku”, jeśli za punkt odniesienia weźmie się okoliczności sprawy, zasady współżycia społecznego, czy też ustalone zwyczaje.

Z przeprowadzonych wcześniej rozważań wynika również, że nie ma racji pozwany, gdy zarzuca Sądowi drugiej instancji błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. polegającą na przyjęciu, iż przyczyna wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy była nieuzasadniona, gdyż powódka posiadała inne potwierdzone kwalifikacje wymagane na stanowisku Głównego Księgowego, o których mowa w § 12 pkt 2a) Regulaminu Organizacyjnego. Trzeba wiedzieć, że błędna wykładnia polega na mylnym zrozumieniu treści zastosowanego przepisu, co oznacza, że nie może się ona kojarzyć wyłącznie z niepożądanym przez stronę

przyjęciem określonej kwestii mającej swoje źródło w sferze faktów. Inaczej rzecz ujmując nie dochodzi do błędnej wykładni prawa, jeśli Sąd rozumie sens przekazu normatywnego, a jedynie wadliwie postrzega rzeczywistość, przez co w procesie subsumpcji podciąga nieprawidłowy stan faktyczny pod abstrakcyjny wzorzec zawarty w normie prawnej. W takim przypadku można co najwyżej mówić o niewłaściwym zastosowaniu przepisu, na co skarżący się nie powołał. Na gruncie rozpoznawanej sprawy nie doszło zresztą i do tego rodzaju uchybienia.

Indywidualizm klasyfikacyjny wpisany w art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. trudny jest do przełamania w postępowaniu wywołanym skargą kasacyjną. Sąd Najwyższy przede wszystkim w ramach nadzoru kontroluje zgodność z prawem rozstrzygnięć, nie powinien rozpoznawać sprawy. Zależność ta jest widoczna w sytuacji, gdy przesłanka prawa materialnego została przez ustawodawcę nakreślona w sposób ogólny i niedookreślony (w rozpoznawanej sprawie zasadność roszczeń powódki zależy od przesądzenia, czy dokonane wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy było nieuzasadnione), a Sąd drugiej instancji przedstawia i wartościuje istotne racje przemawiające za danym kierunkiem rozstrzygnięcia. W tym stanie rzeczy trudno twierdzić, że wymagania stawiane przez pracodawcę, a polegające na posiadaniu przez powódkę określonych w § 12 ust. 2a regulaminu organizacyjnego kwalifikacji, powinny mieć pierwszeństwo przed racjami związanymi z osobą zatrudnioną. Przekonujące jest stanowisko Sądu drugiej instancji, akcentujące staż (zakładowy i stanowiskowy) powódki, jej kwalifikacje, potwierdzone licznymi zaświadczeniami o ukończonych kursach tematycznych, czy też brak zastrzeżeń do jej dotychczasowej pracy na stanowisku głównej księgowej. Wążąc wskazane argumenty Sąd drugiej instancji miał prawo twierdzić, że wręczone pracownicy wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie odpowiadało prawu, a Sąd Najwyższy nie widzi podstaw aby kwalifikację tę utożsamić z niewłaściwym zastosowaniem art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. Dlatego również ta podstawa skargi kasacyjnej okazała się nietrafna.

Kierując się przedstawioną argumentacją na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

