



Sygn. akt III PK 32/08

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 16 października 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa K. I.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w P.

o przywrócenie warunków pracy i płacy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 października 2008 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 31 stycznia 2008 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

**Uzasadnienie**

Wyrokiem z dnia 7 listopada 2007 r. Sąd Rejonowy w P. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane K. I. przez

Samodzielny Publiczny Zespół Zakładów Opieki Zdrowotnej w P.. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne.

Na podstawie umowy o pracę zawartej z Zespołem Opieki Zdrowotnej w P. powódka została zatrudniona z dniem 1 sierpnia 1983 r. na czas nieokreślony w Szpitalu Rejonowym w P. na stanowisku pielęgniarki. W okresie od 1 października 1999 r. powódka pracowała w Przychodni Rejonowej w P., od 16 lipca 2001 r. na Oddziale [...] Szpitala w P., od 13 stycznia do 12 kwietnia 2003 r. była oddelegowana do pracy w Wiejskim Ośrodku Zdrowia w G., a z dniem 1 listopada 2003 r. została przeniesiona do pracy w Izbie Przyjęć Szpitala w P.. W okresie od 3 stycznia 2005 r. powódka kilkakrotnie była oddelegowana do pracy w Przychodni Rejonowej, a od 1 stycznia do 28 lutego 2007 r. oraz od 1 do 30 czerwca 2007 r. - w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym.

Z kolei R. C. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej z Zakładem Opieki Zdrowotnej w P. z dniem 2 października 1989 r. na czas nieokreślony na stanowisku pielęgniarki - stażystki w Szpitalu Rejonowym w P., gdzie pracowała do 31 grudnia 2005 r. W tym okresie nie stwierdzono u niej przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku pielęgniarki. Z dniem 1 stycznia 2006 r. na podstawie porozumienia stron rozpoczęła pracę w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym. W dniu 10 maja 2006 r. R. C. uzyskała orzeczenie Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w R., którym zaliczono ją do lekkiego stopnia niepełnosprawności o charakterze trwałym z przeciwwskazaniem wykonywania prac wymagających dźwigania i dużych wysiłków fizycznych. Około kwietnia 2007 r. pielęgniarka koordynująca w Izbie Przyjęć Szpitala w P. otrzymała od pielęgniarki naczelnej polecenie wytypowania do końca maja 2007 r. jednej z zatrudnionych tam pielęgniarek celem jej przeniesienia do pracy w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym. Było to spowodowane prognozowanym przeniesieniem do pracy w Izbie Przyjęć pielęgniarki R. C. ze względu na posiadane przez nią orzeczenie o niepełnosprawności. Żadna z pielęgniarek zatrudnionych w Izbie Przyjęć nie wyraziła zgody na przejście do pracy w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym. W tej sytuacji pielęgniarka koordynująca wyznaczyła do przeniesienia powódkę. W dniu 23 maja 2007 r. R. C. zwróciła się o umożliwienie świadczenia pracy w systemie zmianowym 12-godzinnym, w tym również w nocy,

motywując to względami finansowymi. Po zaakceptowaniu przedmiotowego wniosku strona pozwana przeniosła z dniem 1 czerwca 2007 r. R. C. do pracy na Izbie Przyjęć Szpitala w P., na której dotychczas zatrudnionych było 6 pielęgniarek. W dniu 25 lipca 2007 r. pozwany Zespół złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano potrzeby kadrowe Zakładu Opiekuńczo-Leczniczego w P., to jest zbyt małą obsadę średniego personelu medycznego (pielęgniarek) przy jednoczesnym przekroczeniu zatrudnienia pielęgniarek w Izbie Przyjęć Szpitala w P.. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce stanowisko starszej pielęgniarki, miejsce pracy - Zakład Opiekuńczo-Leczniczy w P. oraz nowe warunki płacy. W dniu 14 sierpnia 2007 r. powódka złożyła oświadczenie o nieprzyjęciu nowych warunków pracy. W wyniku kontroli przeprowadzonej w dniu 23 sierpnia 2007 r. w pozwanym Zespole, w tym w komórce organizacyjnej Zakładu Opiekuńczo-Leczniczego, Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do strony pozwanej wystąpienie w przedmiocie zapewnienia przestrzegania dopuszczalnych norm przy przemieszczaniu ciężarów (pacjentów) w transporcie ręcznym przez pracowników. Niekwestionowanym powodem przeniesienia R. C. do Izby Przyjęć była, wynikająca z orzeczenia o niepełnosprawności, konieczność ograniczenia „dźwigania i wysiłku fizycznego”.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że wskazana powódce przez pracodawcę przyczyna uzasadniająca dokonane jej wypowiedzenie zmieniające jest pod względem formalnym „prawdziwa”. Ocena „zasadności” wypowiedzenia nie może jednak ograniczać się do badania „prawdziwości” wskazanej przyczyny w zakresie rzeczywistego jej zaistnienia, z pominięciem okoliczności, które leżały u jej podstaw, istotnych dla analizy działań pracodawcy prowadzących do zaistnienia „przyczyny”. W ocenie Sądu Rejonowego, przyczyną dokonanego powódce wypowiedzenia zmieniającego nie była „racjonalizacja zatrudnienia w interesie pracodawcy”, lecz zamiana stanowisk pracowniczych chroniąca interes jednego z pracowników kosztem drugiego, mimo jego sprzeciwu. Sąd pierwszej instancji wskazał, że pracodawca może racjonalizować zatrudnienie – „z uwagi na harmonizację pracy, zmniejszanie i

lepszą organizację zadań i przy pomniejszeniu zatrudnienia stosować przepisy Kodeksu pracy”. Jednakże w niniejszej sprawie „pracodawca nie chronił interesu zakładu pracy, lecz interes innego pracownika, wobec którego - co sam przyznał - nie miał obowiązku poszukiwania stanowiska”, co powoduje uznanie dokonanego powódce wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne.

Wyrokiem z dnia 31 stycznia 2008 r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. zmienił powyższy wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił.

W ocenie Sądu Okręgowego, powierzenie powódce w piśmie z dnia 25 lipca 2007 r. wykonywania czynności pielęgniarki w innej jednostce organizacyjnej pozwanego Zespołu było poleceniem służbowym, mimo błędnego określenia rodzaju pisma jako wypowiedzenie zmieniające. Sąd ten wskazał, że z art. 100 § 1 k.p. wynika obowiązek pracownika stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę. Zgodność polecenia z umową o pracę występuje przede wszystkim wówczas, gdy polecenie dotyczy wykonywania czynności i obowiązków wynikających z określonego w umowie rodzaju pracy. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 r., I PK 663/03 (w którym wyrażony został pogląd, że w przypadku polecenia dotyczącego wykonywania czynności wynikających z rodzaju pracy określonego w umowie o pracę, pracodawca nie musi dokonywać wypowiedzenia warunków pracy - art. 42 § 1 k.p. oraz nie ma obowiązku stosowania art. 42 § 4 k.p.) i z dnia 7 września 2005 r., II PK 292/04 (w którym stwierdzono, że skierowanie pielęgniarki do wykonywania pracy na innym niż dotychczas oddziale szpitala nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy – art. 42 § 1 k.p.), Sąd Apelacyjny wskazał, że praca objęta poleceniem z dnia 25 lipca 2007 r. była tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę. Skoro więc nie zmienił się jej rodzaj i wynagrodzenie, to nie było potrzeby stosowania wypowiedzenia zmieniającego ani okresowego powierzenia innej pracy, a na powódce ciążył obowiązek wykonania polecenia i przystąpienia do pracy. W przypadku powódki nie można mówić o propozycji innej pracy, gdyż nadal miała wykonywać obowiązki pielęgniarki, wskazanie przez pracodawcę zakresu pełnienia tych obowiązków jest poleceniem służbowym, a zmiana

dotychczasowego zakresu czynności nie jest równoznaczna z wypowiedzeniem warunków pracy. Polecenie wykonywania przez pielęgniarkę pracy na innym niż dotychczas oddziale szpitala nie jest więc wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy. Przepis art. 42 k.p. odnosi się do istotnej zmiany warunków pracy, a nie do poszczególnych czynności wykonywanych w ramach dotychczasowych obowiązków.

Nadto Sąd drugiej instancji wyraził pogląd, że gdyby nawet rozpatrywać pismo pracodawcy z dnia 25 lipca 2007 r. w kategorii wypowiedzenia zmieniającego, to nie można podzielić stanowiska Sądu Rejonowego, iż wypowiedzenie to nastąpiło wyłącznie w interesie innej pracownicy, a nie w interesie zakładu pracy. Pozwany Zespół w swoich działaniach organizacyjnych zmierzał do zapewnienia wszystkim pielęgniarkom - również tym niepełnosprawnym - możliwości zatrudnienia. R. C., podobnie jak powódka, jest doświadczonym pracownikiem i w interesie zakładu pracy jest stworzenie warunków, by takiego pracownika utrzymać. Nietrafne są również wywody Sądu pierwszej instancji, że praca w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznym nie jest cięższa od pracy w Izbie Przyjęć. Takie ustalenie jest sprzeczne z wynikami kontroli Państwowej Inspekcji Pracy i postawą obu zainteresowanych pielęgniarek, które wykluczały wykonywanie pracy w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznym. Przesunięcie pełnosprawnej pielęgniarki do pracy w tym Zakładzie było w tej sytuacji faktycznej organizacyjnie uzasadnione i usprawiedliwione słusznym interesem zakładu pracy.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła: 1) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 i § 2 k.p., poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, to jest uznanie, iż brak jest możliwości oceny zasadności złożonego powódce wypowiedzenia z uwagi na to, że pozwany nie dokonał wobec niej wypowiedzenia zmieniającego, lecz wydał jej polecenie służbowe; b) art. 42 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, to jest uznanie, że złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy nie naruszało przepisów prawa, a w szczególności, że było oparte na uzasadnionej i rzeczywistej przyczynie w sytuacji, gdy w rzeczywistości przyczyną złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy była konieczność „zrobienia miejsca” dla innego

pracownika, który nie chciał podjąć pracy w innym zaproponowanym mu wcześniej przez pozwanego miejscu pracy, a warunki pracy tego pracownika nie uległy poprawie na nowym stanowisku; c) art. 42 § 1 w związku z art. 30 ust. 4 i art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 pkt 1 i § 2 i art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p., poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, to jest pominięcie faktu, iż złożone powódce wypowiedzenie naruszało zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, bowiem interes innego pracownika (R. C.) został przedłożony ponad interes powódki, pomimo że istniała możliwość pogodzenia przez pozwanego obu interesów poprzez zatrudnienie R. C. w swojej poradni oraz pozostawienie powódki na dotychczasowym stanowisku; d) art. 42 § 1 i § 2 k.p., poprzez jego niewłaściwą wykładnię, to jest przyjęcie, iż do wypowiedzenia zmieniającego dochodzi w przypadku „istotnej zmiany warunków, a nie poszczególnych czynności wykonywanych w ramach dotychczasowych obowiązków” w sytuacji, gdy przepisy prawa nie zawężają w ten sposób zakresu stosowania art. 42 § 1 i § 2 k.p.; e) art. 42 § 1 i § 2 w związku z art. 29 § 1 k.p., poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, to jest uznanie, że zmiana stosunku pracy polegająca na zmianie miejsca pracy, zmianie rozkładu czasu pracy, zmianie zakresu obowiązków (z uwagi na inną specyfikę pracy), co nastąpiło na podstawie pisma z dnia 24 lipca 2007 r. nie stanowi wypowiedzenia zmieniającego, a tym samym istotnej zmiany warunków pracy i płacy; f) art. 100 § 1 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, to jest przyjęcie, że powódka była zobowiązana wykonać polecenie służbowe pracodawcy polegające na świadczeniu pracy w Zakładzie Opiekuńczo Lecznicy w sytuacji, gdy polecenie takie było sprzeczne z przepisami prawa, gdyż - jak wykazała kontrola Państwowej Inspekcji Pracy - w Zakładzie tym winni być zatrudnieni mężczyźni z uwagi na konieczność dźwigania pacjentów; 2) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 385 k.p.c. polegające na uwzględnieniu apelacji w sytuacji, gdy apelacja strony pozwanej była w całości bezzasadna, przy czym naruszenie to było wynikiem oczywiście wadliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności tego, że pozwany nie naruszył swoim działaniem art. 42 § 1 i § 2 w związku z art. 30 § 4 k.p., jak również przyjęcie, że oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy było w rzeczywistości poleceniem służbowym.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że skoro powódka po upływie okresu wypowiedzenia miałyby pracować w innej jednostce organizacyjnej pracodawcy i wykonywać inne czynności niż dotychczas, to nie można uznać, że w jej stosunku pracy nie zaszły istotne zmiany. Nadto, w ocenie skarżącej, każda, nie tylko istotna, jednostronna zmiana warunków pracy i płacy określonych w art. 29 § 1 k.p. oraz w umowie o pracę powoduje konieczność dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Daleko idące dla powódki skutki związane ze zmianą warunków pracy wynikają już tylko z okoliczności złożenia przez stronę pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym, a nie wydania polecenia służbowego. Natomiast przytoczony przez Sąd drugiej instancji pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 292/04 nie znajduje w niniejszej sprawie zastosowania, gdyż powódka nie została skierowana do innego oddziału szpitala, lecz do innej jednostki organizacyjnej pozwanego Zespołu.

Skarżąca wskazała, że podana w dokonanym jej wypowiedzeniu zmieniającym przyczyna nie miała charakteru rzeczywistego, gdyż faktyczną przyczyną był zamiar zatrudnienia na jej stanowisku innego pracownika. Fikcyjność wskazanej przez pracodawcę przyczyny potwierdza również stanowisko Sądu drugiej instancji, że zamiana miejsc pracy wynikała z chęci zapewnienia przez pracodawcę możliwości zatrudnienia wszystkim pielęgniarkom, również niepełnosprawnym. Złożone powódce wypowiedzenie podyktowane było wyłącznie interesem innej pracownicy, co pozwala na uznanie, że strona pozwana przy dokonywaniu tej czynności naruszyła przepisy o równym traktowaniu pracowników w zatrudnieniu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się nieusprawiedliwiona, aczkolwiek podniesione w niej zarzuty są częściowo uzasadnione.

W pierwszym rzędzie zasadne są zarzuty naruszenia art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 i 2 k.p., które skarżąca upatruje w błędnym uznaniu, że brak jest możliwości oceny zasadności dokonanego jej wypowiedzenia zmieniającego z

uwagi na to, że faktycznie stanowiło ono polecenie służbowe oraz art. 42 § 1 i 2 w związku z art. 29 § 1 k.p., przez uznanie, że między innymi zmiana miejsca pracy nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Istotnie, koncentrując się na zachowaniu uzgodnionego przez strony w umowie o pracę rodzaju pracy powódki (pielęgniarka), Sąd drugiej instancji zupełnie pominął istotną kwestię, jaką było szczegółowe określenie w tej umowie miejsca wykonywania pracy przez powódkę (Szpital w P. – Oddział [...]). Tymczasem w judykaturze i doktrynie przyjmuje się zgodnie, że wypowiedzenia zmieniającego wymaga każda istotna zmiana warunków pracy i płacy, które strony uzgodniły w umowie o pracę, a w szczególności zmiana rodzaju pracy, miejsca jej wykonywania oraz warunków wynagradzania (art. 29 § 1 k.p.). Miejsce wykonywania pracy, przez które rozumieć należy miejsce wypełniania przez pracownika obowiązków pracowniczych, może być określone w umowie o pracę ogólnie, na przykład jako siedziba pracodawcy (co oznacza, że pracownik ma obowiązek podjęcia pracy w każdej jednostce organizacyjnej wskazanej przez pracodawcę), bądź szczegółowo – na przykład jako konkretna jednostka organizacyjna pracodawcy lub określona jej część. Wynika to z możliwości wprowadzenia do umowy o pracę przez jej strony takich elementów, które uznają one – w ramach swobody umów – za istotne dla określenia obowiązków pracownika. Konsekwencją tego jest, że te istotne z woli stron warunki pracy mogą być zmienione na niekorzyść pracownika wyłącznie poprzez porozumienie stron umowy lub w trybie określonym w art. 42 § 1 i 2 k.p., a nie w drodze wydanego przez pracodawcę na podstawie art. 100 § 1 k.p. polecenia służbowego. Skoro więc w umowie o pracę strony określiły jako miejsce pracy skarżącej Szpital w P. – [...], to już samo przeniesienie jej do innej – co wynika z poczynionych w sprawie ustaleń – jednostki organizacyjnej pracodawcy, jaką jest Zakład Opiekuńczo – Lecznicy, wymagało dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Powołanie się przez Sąd drugiej instancji na poglądy wyrażone w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 r., I PK 663/03 (OSNP 2005 nr 19, poz. 298) oraz z dnia 7 września 2005 r., II PK 292/04 (OSNP 2006 nr 7-8, poz. 114) jest chybione, gdyż pierwszy odnosi się do wydania przez pracodawcę polecenia dotyczącego wykonywania czynności



wynikających z rodzaju pracy określonego w umowie o pracę, a nie do miejsca wykonywania pracy, drugi zaś dotyczy zachowania przez pracownicę dotychczasowego rodzaju pracy w sytuacji, gdy łącząca strony umowa o pracę określała jako rodzaj pracy stanowisko pielęgniarki i jako miejsce pracy – szpital bez wskazania konkretnego oddziału, a polecenie służbowe obejmowało przeniesienie na inny oddział tej samej jednostki organizacyjnej (szpitala).

Należy również zwrócić uwagę, że o tym, czy zmiana wynikających z umowy warunków pracy lub płacy jest istotna, decyduje stanowisko stron stosunku pracy. W sytuacji, gdy pracodawca uznaje, że zamierzona przez niego zmiana warunków zatrudnienia pracownika odnosi się do istotnego elementu umowy o pracę i dokonuje wypowiedzenia zmieniającego, to podlega ono ocenie co do zgodności z art. 42 i art. 45 k.p. ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z naruszenia tych przepisów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 265/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 17). W takim przypadku niedopuszczalne jest uznanie przez sąd orzekający, że złożenie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu pracownikowi warunków pracy i (lub) płacy w ogóle nie miało miejsca, skoro dokonanie takiej czynności prawnej rodzi określone konsekwencje, do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę włącznie. Przyjęcie, że wypowiedzenie zmieniające powoduje warunki pracy i płacy nie miało miejsca musiałoby prowadzić do wniosku, iż nie wywołało ono żadnych skutków prawnych, w szczególności określonych w art. 42 § 3 k.p., a w konsekwencji – że powódka nadal pozostaje ze stroną pozwaną w stosunku pracy na warunkach określonych w umowie o pracę.

W związku z powyższym zbędne jest odnoszenie się do zarzutów naruszenia art. 42 § 1 i 2 k.p. w zakresie zawężenia konieczności dokonania wypowiedzenia zmieniającego tylko do „istotnej zmiany warunków, a nie poszczególnych czynności wykonywanych w ramach dotychczasowych obowiązków” oraz art. 100 § 1 k.p., przez przyjęcie, że powódka zobowiązana była do wykonania polecenia służbowego pracodawcy pomimo jego sprzeczności z prawem (skarżąca nie wskazuje przy tym, z jakim przepisem prawa ewentualne polecenie służbowe pracodawcy byłoby niezgodne).

Pomimo skutecznego podważenia przez skarżącą stanowiska Sądu drugiej instancji co do braku możliwości oceny zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy wobec jego niedokonania, skarga kasacyjna nie mogła zostać uwzględniona. Sąd Okręgowy w ostateczności dokonał bowiem oceny zasadności wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy, a sposób sformułowania przez skarżącą zarzutów naruszenia prawa materialnego w tym zakresie nie pozwala na uznanie ich skuteczności.

Zarzut naruszenia art. 42 § 1 w związku z art. 30 ust. 4 i art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 (przepis ten nie zawiera punktów) i § 2 oraz art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p., polegającego na pominięciu faktu, że złożone powódce wypowiedzenie naruszało zasady równego traktowania w zatrudnieniu, gdyż interes innego pracownika przedłożono ponad interes powódki, pomimo, iż istniała możliwość ich pogodzenia przez pracodawcę poprzez zatrudnienie pielęgniarki R. C. na innym miejscu pracy, jest bezpodstawny już tylko dlatego, że twierdzenie skarżącej o jej dyskryminowaniu zostało po raz pierwszy wyrażone dopiero w skardze kasacyjnej i w związku z tym opiera się na faktach, które nie wynikają z poczynionych w sprawie ustaleń. W postępowaniu kasacyjnym strona może powoływać zarzuty naruszenia prawa materialnego, których nie podnosiła w toku dotychczasowego postępowania, ale wyłącznie w odniesieniu do stanu faktycznego sprawy stanowiącego podstawę zaskarżonego wyroku sądu drugiej instancji – art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2006 r., I PK 299/05, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 214 i orzeczenia tam powołane). W konsekwencji zarzut sformułowany jako naruszenie prawa materialnego, a oparty na faktach niewynikających z poczynionych w sprawie ustaleń, nie może stanowić usprawiedliwionej podstawy skargi kasacyjnej. Skarżąca nie wskazuje również kryterium dyskryminacji, a więc przyczyny, ze względu na którą – w jej ocenie – była dyskryminowana w zakresie wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 2 k.p.). Tymczasem, zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany w porównaniu z innymi osobami znajdującymi się w jednakowej sytuacji faktycznej i prawnej, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny, co powinno zasadniczo nastąpić w

postępowaniu przed sądem pierwszej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36).

Niezasadny jest także zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 42 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., poprzez uznanie, że dokonane powódce wypowiedzenie zmieniające „nie naruszało przepisów prawa, w szczególności, że było oparte na uzasadnionej i rzeczywistej przyczynie” w sytuacji, gdy w rzeczywistości przyczyną wypowiedzenia była konieczność znalezienia miejsca pracy dla innej pracownicy, która odmówiła podjęcia pracy na zaproponowanym jej wcześniej przez pracodawcę stanowisku. W pierwszym rzędzie zarzut ten (podobnie jak poprzedni) sformułowany został przez skarżącą częściowo w odniesieniu do zaprezentowanej przez nią własnej wersji zdarzeń, które nie znajdują odzwierciedlenia w poczynionych w sprawie przez Sądy obu instancji ustaleniach, a skarga kasacyjna nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania w tym zakresie. Niezależnie od tego, skarżąca prezentuje błędny pogląd, że wskazanie pracownikowi w wypowiedzeniu umowy o pracę (odpowiednio – poprzez art. 42 § 1 k.p. – w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy) przyczyny nierzeczywistej i nieuzasadnionej stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów, a konkretnie art. 30 § 4 k.p.

Przepis art. 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie w sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna, stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony (odpowiednio o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że przepis ten należy do przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, którego zakresem objęte jest jedynie zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która – w jego przekonaniu – wypowiedzenie to uzasadnia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (warunków pracy i płacy), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. 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 (por. między innymi wyroki z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPIUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPIUS 2000 nr 14, poz. 548; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPIUS 2001 nr 11, poz. 373; z dnia 10 października 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPIUS 2001 nr 20, poz. 618; z dnia 5 maja 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7-8, str. 42; z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, poz. 27; z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 12, poz. 651). Innymi słowy, do naruszenia obowiązku określonego w art. 30 § 4 k.p. dochodzi wówczas, gdy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę (warunków pracy i płacy) nie zawiera spełniającego powyższe wymagania uzasadnienia przyczyny, która - w przekonaniu pracodawcy - legła u podstaw dokonanego wypowiedzenia.

Wypełnienie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia jest czym innym niż jej zasadność. Wynika to z art. 45 § 1 k.p., w myśl którego nieskuteczność wypowiedzenia, a w konsekwencji powstanie po stronie pracownika roszczeń w przepisie tym określonych powoduje zarówno niewypełnienie wymogów formalnych (np. złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu na piśmie, wskazania przyczyny uzasadniającej w przekonaniu pracodawcy wypowiedzenie, konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową), które stanowią o zgodności lub niezgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedzaniu umów, jak i ocena, że wskazana przez pracodawcę przyczyna jest pozorna w tym znaczeniu, że jest nieprawdziwa (nierzeczywista) i przez to niezasadna lub że przyczyna ta w rzeczywistości zaistniała, lecz jest niewystarczająca dla uznania zasadności wypowiedzenia. A zatem podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (fikcyjnej, nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w tym sensie, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Inaczej rzecz ujmując, wskazanie przez pracodawcę w sposób konkretny i zrozumiały dla pracownika przyczyny wypowiedzenia, która następnie (w toku procesu) okazała się nierzeczywista, nie

stanowi naruszenia art. 30 § 4 k.p., ale powoduje niezasadność tego wypowiedzenia w świetle art. 45 § 1 k.p. Jest tak dlatego, że w art. 30 § 4 k.p. chodzi jedynie o to, czy przyczyna uzasadniająca w ocenie pracodawcy wypowiedzenie została przez niego formalnie wskazana, a nie o to, czy w rzeczywistości występowała i była wystarczająca do uznania wypowiedzenia za uzasadnione. Ta kwestia jest objęta art. 45 § 1 k.p., który pozwala na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymogu określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona zbyt małej wagi aby uzasadniać wypowiedzenie bądź okazała się nieistniejąca (nierzeczywista, nieprawdziwa) i z tego względu niezasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za niezasadnione.

W skardze kasacyjnej nie kwestionuje się trafności uznania przez Sądy obu instancji, że w dokonanym powódce wypowiedzeniu zmieniającym formalnie wskazana została przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie. Jest to stanowisko prawidłowe, gdyż powołanie się na potrzeby kadrowe w związku z przekroczeniem stanu zatrudnienia w jednej jednostce organizacyjnej pracodawcy (Izba Przyjęć Szpitala) i jego niedobór w drugiej (Zakład Opiekuńczo-Lecznicy) – stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Natomiast ocena okoliczności leżących u podstaw takiego stanu rzeczy, powodująca uznanie wypowiedzenia za uzasadnione lub niezasadnione, leży w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. W rezultacie zakwestionowanie oceny, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i czyniąca wypowiedzenie uzasadnionym wymagało dla swej skuteczności powołania art. 45 § 1 k.p., stosowanego poprzez art. 42 § 1 k.p. Tak skonstruowanego zarzutu w tym kontekście skarga kasacyjna nie zawiera.

W konsekwencji niezasadny okazał się zarzut naruszenia art. 385 k.p.c., polegający, zdaniem skarżącej, na uwzględnieniu bezzasadnej apelacji strony pozwanej w wyniku oczywiście wadliwej oceny, że nie doszło do naruszenia art. 42 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.

Z tych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu z mocy art. 398<sup>14</sup>  
k.p.c.

/tp/