



Sygn. akt III PK 46/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa J. K.
przeciwko Starostwu Powiatowemu w J.
o przywrócenie do pracy i odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 grudnia 2014 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 13 grudnia 2013 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 13 grudnia 2013 r. oddalił apelację powoda J. K. od wyroku Sądu Rejonowego w J. IV Wydział Pracy z dnia 29 lipca 2013 r. oddalającego powództwo przeciwko Starostwu Powiatowemu w J. o przywrócenie do pracy.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w Starostwie Powiatowym od dnia 15 stycznia 2001 r. do dnia 6 listopada 2012 r. na podstawie umowy o

pracę na czas nieokreślony. Na podstawie porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dnia 10 lutego 2011 r. powodowi zmieniono z dniem 15 lutego 2011 r. stanowisko z kierownika Referatu [...] z wynagrodzeniem w wysokości 2.592 zł i dodatkiem funkcyjnym - 300 zł na stanowisko inspektora w Wydziale [...] z wynagrodzeniem zasadniczym brutto według XIII kategorii zaszeregowania w wysokości 2.800 zł. Do zakresu czynności na stanowisku inspektora należało, między innymi, przygotowanie wniosków o dofinansowanie, projektów - zadań inwestycyjnych z zewnętrznych funduszy pomocowych, współdziałanie z instytucjami zarządzającymi i pośredniczącymi w zarządzaniu funduszami strukturalnymi, inicjatywami wspólnotowymi Unii Europejskiej w zakresie realizowanych projektów. W dniu 10 lutego 2012 r. Wydział [...] przekazał Zarządowi pozwanego informację dotyczącą naboru wniosków w ramach Działania 2.2 „Infrastruktura energetyczna” Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa [...] na lata 2007-2013. W informacji tej podano, że minimalna kwota wsparcia ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego dotycząca projektu termomodernizacji, zmiany źródeł wytwarzania energii i modernizacji obiektów spalania paliw wynosiła 500.000 zł. Ponadto powód został upoważniony przez Starostę J. upoważnieniem Nr [...] z dnia 30 lipca 2012 r. do podpisywania wniosków o dofinansowanie i wszelkich wymaganych załączników do wniosku pozwanego pn: „Racjonalizacja gospodarki ciepłej w Domu Pomocy Społecznej w [...] poprzez budowę instalacji solarnej wspomagającej proces przygotowania ciepłej wody” (zwanego dalej wnioskiem dotyczącym racjonalizacji gospodarki ciepłej w DPS) oraz „Racjonalizacja gospodarki ciepłej w Domu Pomocy Społecznej w [...] poprzez budowę instalacji solarnej wspomagającej proces przygotowania ciepłej wody” (zwanego dalej wnioskiem dotyczącym racjonalizacji gospodarki ciepłej w DPS) w ramach naboru wniosków w trybie konkursowym o dofinansowanie ze środków unijnych. W dniu 30 sierpnia 2012 r. pozwany złożył w Urzędzie Marszałkowskim w [...] powyższe wnioski o dofinansowanie, ale wskazał wartość kosztów kwalifikowanych dla [...] w kwocie 493.495,32 zł, a w przypadku wniosku dotyczącego DPS w [...]h - 445.033,15 zł. Dokumentacja techniczna wraz z kosztorysami została opracowana jeszcze jesienią 2011 r., pomimo to powód nie dokonał jej weryfikacji pod kątem minimalnej progowej wartości projektów (5 mln zł)

ani też o takiej potrzebie nie powiadomił swojego przełożonego M. M. Sporządzenie obydwu dokumentacji (audyt energetyczny, studium wykonalności, dokumentacja aplikacyjna) oraz dokumentacja projektowa instalacji solarnych kosztowały pozwanego łącznie 74.900 zł. Oba wnioski zostały w dniu 9 października 2012 r. przez Departament Wdrażania Projektów Infrastrukturalnych Regionalnego Programu Operacyjnego w [...] ocenione negatywnie pod względem formalnym, gdyż nie spełniały limitów i ograniczeń, ustalonych dla naboru wniosku, ze względu na wartości projektów niższe od 500.000 zł. W związku z odrzuceniem projektów powód w dniu 17 października 2012 r. złożył wyjaśnienie, w którym podał, że dokumentację sporządzono w grudniu 2011 r., natomiast nabór wniosków został ogłoszony w styczniu 2012 r. Sporządzone kosztorysy zawierały błędy, ale nie było możliwości ich poprawy. Kosztorysy zostały wysłane do wykonawcy dokumentacji technicznej w celu zweryfikowania, aktualizacji i poprawienia pomyłek. Pismami z dnia 15 października 2012 r. pozwany wystosował do Zarządu Województwa [...] Instytucji Zarządzającej RPO WP protest w zakresie odrzucenia „na etapie oceny formalnej” wniosków dotyczących racjonalizacji gospodarki ciepłej w DPS w [...].

W dniu 6 listopada 2012 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z tą datą umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na „skrajnie wadliwym sporządzeniu wniosków składanych przez pozwanego w ramach naboru wniosków o dofinansowanie racjonalizacji gospodarki ciepłej w DPS w [...]”, w związku z czym pozwany poniósł straty na kwotę 800.000 zł. Zarząd Województwa Uchwałami Nr [...] z dnia 15 stycznia 2013 r. oddalił protest pozwanego z dnia 24 października 2012 r. od negatywnej oceny formalnej wniosku o dofinansowanie racjonalizacji gospodarki ciepłej w DPS w [...].

W pozwie powód zarzucił brak konsultacji ze związkami zawodowymi jego zwolnienia z pracy, co jest niezgodne z art. 52 § 3 k.p. Twierdził też, że wnioski zostały sporządzone w sposób prawidłowy, bowiem zostały wykonane w oparciu o uchwałę intencyjną Rady Powiatu, która przeznaczała określone środki na realizację kilku projektów oraz na podstawie dokumentacji projektowej zawierającej kosztorys inwestorski oraz audytu energetycznego i studium wykonalności sporządzone przez zewnętrznych wykonawców. Powód podpisując te sporządzając

wnioski był związany wartością kosztorysów inwestycji. Negatywna ocena wniosków przez Urząd Marszałkowski dotyczyła niespełnienia kryteriów formalnych ze względu na wartość kosztów kwalifikowanych niższą niż minimalna kwota progowa inwestycji 500.000 zł, a nie tego, że wnioski zostały wykonane wadliwie. Równocześnie procedura oceny wniosków nie została zakończona, gdyż trwała procedura odwoławcza w Urzędzie Marszałkowskim. Ponadto powód wskazał, że w całym okresie zatrudnienia nie nastąpiło żadne wydarzenie, które uzasadniałoby przeniesienie go na niższe stanowisko z obniżeniem pensji bez zmniejszenia zakresu zadań. Takie działanie pozwanego „choć nie zachodziły ku temu przyczyny” naruszało zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, za co powód także domagał się odszkodowania.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podniósł, że wnioski dotyczące racjonalizacji gospodarki cieplnej w DPS zawierały wady dyskwalifikujące je w naborze wniosków o dofinansowanie. Powodowi znane były kryteria oceny wniosków, w tym wymaganie minimalnej wartości kosztów kwalifikowanych projektu w kwocie 500.000 zł. Pomimo to powód sporządził, podpisał i przedłożył wnioski w kwotach poniżej tej wartości progowej. Do błędu doszło przy sporządzeniu wniosków przez wprowadzenie wartości wynikających z nieaktualnych, bo sporządzonych w grudniu 2011 r. kosztorysów, ale osobą odpowiedzialną za prawidłowe wypełnienie wniosku, a tym samym wprowadzenie aktualnych korekt był powód, który od 1 lutego 2012 r. (data ogłoszenia naboru wniosków) miał możliwość zweryfikowania i aktualizacji dokumentacji technicznej. Tym samym powód wykazał się co najmniej rażącym niedbalstwem podpisując odrzucone wnioski i ponosi odpowiedzialność za ich negatywną ocenę pod względem formalnym. Koszty przygotowania obydwu wniosków wyniosły 74.900 zł. W przypadku przyjęcia wniosku koszty sporządzenia dokumentacji pokryte byłyby ze środków finansowych Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, a przy negatywnej ocenie obciążły one wnioskodawcę. Pozwany nie tylko stracił zwrot kosztów sporządzenia dokumentacji, ale również szanse na przyznanie

dofinansowania w wysokości 85 % kosztów kwalifikowanych w/w projektów w kwocie około 800.000 zł.

Sąd Rejonowy oddalił roszczenia powoda. Stwierdził, że zgodnie z zakresem czynności powód był zobowiązany do przygotowania wniosków o dofinansowanie projektów oraz współdziałania z instytucjami zarządzającymi funduszami strukturalnymi. Mimo, że znał minimalny próg wymagany do złożenia wniosków, podpisał wnioski określające koszty projektu poniżej tej wartości progowej. Już na początku lutego 2012 r. powód był zapoznany z warunkami wniosków o dofinansowanie projektów oraz z regulaminem konkursu na ich dofinansowanie. Miał zatem wystarczająco dużo czasu do 31 sierpnia 2012 r., kiedy upływał termin składania wniosków, aby zweryfikować kosztorysy sporządzone przez firmę zewnętrzną w listopadzie 2011 r. W dniu 30 lipca 2012 r. powód został upoważniony przez Starostę Powiatu do podpisywania wniosku i wszelkich wymaganych załączników do wniosku Powiatu J. o dofinansowanie projektów racjonalizacji gospodarki cieplnej w DPS. Zatem ponosi on odpowiedzialność za wadliwie sporządzone wnioski. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. może być zawinione działanie pracownika zagrażające interesów pracodawcy, co miało miejsce w sprawie, bowiem z winy powoda środki na dofinansowanie ogrzewania w DPS-ach zostały przesunięte w czasie.

Przed rozwiązaniem stosunku pracy pozwany ustalił, że powód nie należy do żadnych związków zawodowych, zatem nietrafny okazał się zarzut braku konsultacji rozwiązania umowy ze związkami zawodowymi (art. 38 k.p.). Sąd podkreślił także, że „art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład dowodu przewidziany w art. 6 k.c. Chcąc się uwolnić od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika”. Tymczasem zmiana stanowiska pracy nastąpiła za zgodnym porozumieniem stron z dnia 10 lutego 2011 r. Wynagrodzenie powoda na stanowisku kierownika referatu, zgodnie z angażem z dnia 9 lipca 2009 r. wynosiło 2.592 zł, plus dodatek funkcyjny 300 zł, a na nowym stanowisku inspektora wynagrodzenie zasadnicze brutto wynosiło 2.800 zł. Oznaczało to, że w stosunku do powoda nie naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} § 1 k.p.). Wyrokiem uzupełniającym z dnia 9 września 2013 r. Sąd Rejonowy oddalił

powództwo także w części żądania odszkodowania za dyskryminację w miejscu pracy, powtarzając rozważania dotyczące tej części żądania powoda, zawarte w uzasadnieniu do wyroku z dnia 29 lipca 2013 r. (art. 18^{3b} § 1 i art. 18^{3d} § 1 k.p.)”.

Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda, uznając, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które prawidłowo zakwalifikował jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda. Dalsze prowadzenie postępowania dowodowego należało uznać za zbyteczne, a wskazywane przez apelującego dowody nie miały znaczenia dla oceny jego żądania.

W ocenie Sądu Okręgowego, powód znał przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, które zostały szczegółowo opisane w piśmie z dnia 6 listopada 2012 r. Nie można zatem mówić, że były one niekonkretne, nieprawdziwe czy nierzeczywiste. Postępowanie dowodowe dotyczące procedury związanej z przygotowaniem i podpisaniem wniosków oraz dokumentacji sporządzonej przez firmę zewnętrzną wykazało, że powód, pomimo iż nie był osobą sporządzającą wnioski, to był zobowiązany do ich podpisania. Upoważnienia do podpisania wniosków o dofinansowanie „nie miały na celu wyłącznie tego, że powód miał tam jedynie fizycznie złożyć swój podpis, ale jego obowiązkiem było sprawdzić te wnioski zanim zostaną one przedstawione do konkursu do Urzędu Marszałkowskiego. Złożenie podpisu oznaczało, że powód powinien zapoznać się z całą dokumentacją, w tym z dokumentacją sporządzoną przez firmę zewnętrzną, sprawdzić, czy odpowiada ona ogólnym warunkom dotyczącym przystąpienia do konkursu. Powód od lutego 2012 r. posiadał informacje na temat niezbędnych wymagań dotyczących przyjęcia wniosków o dofinansowanie i że kwotą graniczną jest kwota 500.000 zł”. Tymczasem powód „niedokładnie zapoznał się z tymi wnioskami, albo w ogóle się z nimi nie zapoznał, składając pod nimi swój podpis”. Niewystarczające były tłumaczenia powoda, że to nie on sporządzał wnioski, a jedynie je podpisał. Rzeczą powoda było bowiem sprawdzenie tych wniosków pod względem formalnym. Powód tłumaczył się również tym, że nie posiada uprawnień budowlanych, zatem nie mógł tych wniosków sprawdzić pod względem merytorycznym. Jednak ani pozwany, ani Sąd pierwszej instancji nie wskazywały, aby powód miał takiej oceny dokonywać. Bez wątplenia, podpisanie wniosków w

takim stanie, w jakim zostały przedłożone przez firmę zewnętrzną należy potraktować, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i działanie z rażącym niedbalstwem. O ile powodowi nie można przypisać winy umyślnej, to można mu przypisać rażące niedbalstwo, które mieści się w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez rażące niedbalstwo wynikające z niezachowania minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w konkretnej sytuacji. O przypisaniu tego rodzaju winy decyduje zatem naganne zachowanie się w określonej sytuacji w sposób odbiegające od miernika staranności minimalnej. W kontekście tych ustaleń, Sąd Okręgowy za chybiony uznał zarzut apelacji naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził przyczyny, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jakie okazały się prawdziwe, konkretne i rzeczywiste.

Zdaniem Sądu Okręgowego, niezasadne okazały się także zarzuty naruszenia art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3d} k.p. Powód nie był dyskryminowany, skoro zgodził się podpisać porozumienie zmieniające umowę o pracę. Jak ustalono w toku postępowania, pozwany tworzył nową komórkę - Wydział Inwestycji i Zamówień Publicznych, do której powód miał być przesunięty po reorganizacji. W tym wydziale powód nie mógł być kierownikiem referatu, bo nie było tam utworzonego referatu. Był naczelnik wydziału, któremu powód bezpośrednio podlegał jako inspektor w tym wydziale. W konsekwencji z przyczyn obiektywnych pozwany nie mógł przyznać powodowi na nowym stanowisku dodatku funkcyjnego. Powód nie wnosił do zastrzeżeń do porozumienia zmieniającego z dnia 10 lutego 2011 r., nie wykazał, że został w jakikolwiek sposób zmuszony do jego podpisania, ani nie wdrożył postępowania odwoławczego negującego zasadność tej zmiany. Przeciwnie powód natomiast zgodził się na nowe warunki pracy i wynagrodzenia. Nie można zatem czynić zarzutu, że z tego powodu był dyskryminowany, tym bardziej że nie wiadomo, co miało być podstawą tej dyskryminacji. W sporze, w którym powód wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, to na nim spoczywał obowiązek przytoczenia okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią, że doszło do

różnicowania przez pracodawcę jego sytuacji, a zróżnicowanie to spowodowane było niedozwoloną przyczyną, o której mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p. Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, że nierówne traktowanie było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn dyskryminujących pracownika (art. 18^{3b} § 1 k.p.).

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie przepisów postępowania:

- 1) art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji polegające na nierozpoznanie wszystkich jej zarzutów, a w szczególności: a) dotyczącego kwestionowania prawdziwości zarzucanego mu przez pracodawcę spowodowania straty na kwotę 800.000 zł i nie ustalenia czy pozwany rzeczywiście poniósł taką stratę, b) naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., tj. przerzucenia ciężaru dowodu przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na pracownika, c) naruszenia art. 52 k.p. w zakresie braku wskazania, dlaczego sprawdzanie merytoryczne wniosków o dofinansowanie, sporządzanych przez zewnętrzne podmioty należało do podstawowych obowiązków skarżącego, skoro zostały mu zlecone przy okazji i w sposób dorozumiany oraz czy naruszenie tego obowiązku miało charakter ciężki, a składane wnioski miały niewielkie szanse powodzenia i nie było gwarancji przyznania wnioskowanych środków, a także nieustalenia na czym miało polegać prawidłowe zachowanie pracownika, d) dotyczących ustalenia, że pracodawca mógł wnosić odwołanie od oceny i zmodyfikować wnioski poprzez podniesienie ich wartości, a tego nie uczynił, e) dotyczących tego, że skarżący nie pracował na samodzielny stanowisku, ale był szeregowym pracownikiem i nie miał możliwości wywierania wpływu na całość spraw prowadzonych przez wydział, f) dotyczących tego, że wnioski zostały sporządzone przez zewnętrzną firmę na polecenie pracodawcy, do którego skarżący musiał się stosować i nie mógł samowolnie modyfikować zlecenia ani kwestionować sposobu jego wykonania, zaś z umowy zawartej przez pracodawcę z profesjonalną firmą zewnętrzną wynikało, że gwarantuje ona wykonanie wniosków zgodnie z wymogami konkursowymi, co mogło "uśpić" czujność pracownika jedynie podpisującego ten wniosek, g) dotyczących tego, że skarżący był nadmiernie obłożony zadaniami w ramach przydzielonych obowiązków, gdyż sam pisał wniosek na inne zadanie w ramach tego samego naboru, wobec czego nie miał czasu na sprawdzanie wniosków

przygotowanych przez profesjonalną firmę, 2/ art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez rozstrzygnięcie kwestii wymagających wiedzy specjalistycznej, w szczególności co do możliwości przeprowadzenia przez skarżącego oceny wniosków o dofinansowanie "na pierwszy rzut oka", szans uzyskania dofinansowania na podstawie tych wniosków oraz czasu potrzebnego na "połączenie" wniosków, na niekorzyść skarżącego, jedynie na podstawie twierdzeń pozwanego, na którym spoczywał ciężar dowodu prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę, bez odwołania się do opinii biegłego, 3/ art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. przez ustalenie, że to skarżący miał podjąć decyzję o składaniu wniosków o dofinansowanie, wbrew treści przeprowadzonych dowodów, m.in. zeznań jego bezpośredniego przełożonego, 4/ art. 380 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie postanowień Sądu Rejonowego oddalających wnioski dowodowe o przeprowadzenie dowodów wskazanych w apelacji.

W skardze zarzucono też naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez błędną wykładnię pojęcia „podstawowe obowiązki pracownicze” i przyjęcie, że należą do nich nie tylko obowiązki wyrażone wprost w zakresie obowiązków pracownika, ale również takie, które można wywodzić z dorozumianych czynności pracodawcy, np. z upoważnienia do podpisywania wniosków o dofinansowanie w imieniu pracodawcy, co rodziło odpowiedzialność pracownika za treść tych pism, nawet gdy skomplikowane dokumenty sporządzał zewnętrzny podmiot, 2/ art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 94 pkt 1 k.p. przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że pracodawca nie musi dokładnie informować pracownika o jego obowiązkach, co doprowadziło do zaakceptowania rozszerzającej wykładni oświadczeń woli zawartych w upoważnieniach Nr [...] przez bezpodstawne i dowolne przyjęcie, że „upoważnienia do podpisania wniosków o dofinansowanie nie miały na celu wyłącznie tego, że powód miał tam jedynie fizycznie złożyć swój podpis, ale jego obowiązkiem było sprawdzić te wnioski zanim zostaną one przedstawione do konkursu do Urzędu Marszałkowskiego”, podczas gdy z treści tych oświadczeń nie wynikał obowiązek skarżącego weryfikacji dokumentacji aplikacyjnej przygotowanej przez podmiot zewnętrzny, 3/ art. 18^{3a} k.p. w związku z art. 18^{3d} k.p. przez ich niezastosowanie na

skutek powierzchownej oceny zarzutów apelacyjnych i błędnego przyjęcia, że pozwany udowodnił, iż nie naruszył zasad równego traktowania w zatrudnieniu wobec skarżącego, ale wykazał obiektywną przyczynę zmiany jego warunków zatrudnienia, podczas gdy taka sytuacja nie miała miejsca, co skutkowało niezasadnym oddaleniem powództwa o odszkodowanie za dyskryminację skarżącego w miejscu pracy, 4/ pominięcie art. 429 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że pracownik odpowiada za szkodę wyrządzoną pracodawcy brakiem nadzoru nad zewnętrznym wykonawcą, który jest profesjonalistą.

Okolicznością przemawiającą za przyjęciem skargi do rozpoznania jest potrzeba wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zakresie pojęcia rozumienia zwrotu „podstawowe obowiązki pracownicze”, a także występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne: „1/ czy ewentualne naruszenie przez pracownika innych, dorozumianych (niewyraźnie określonych) ‘obowiązków’ nie zawierających się w katalogu ‘podstawowych obowiązków pracowniczych’ może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika”, 2/ czy dopuszczalne jest rozszerzające i dorozumiane interpretowanie podstawowych obowiązków pracowniczych pozwalające uznać, że samo upoważnienie do podpisania dokumentów aplikacyjnych rodziło po stronie skarżącego obowiązek weryfikacji sporządzonej przez podmiot zewnętrzny dokumentacji (liczącej kilkaset stron) mającej zgodnie z zleceniem zawartym przez pozwanego z podmiotem zewnętrznym odpowiadać warunkom konkursu, na potrzeby którego miały zostać sporządzone, 3/ czy pracodawca może w sposób dorozumiany informować pracownika o zakresie jego obowiązków (art. 94 pkt 1 k.p.), np. przez udzielenie mu pełnomocnictwa do podpisywania wniosków o dofinansowanie przygotowywanych na zlecenie pracodawcy przez zewnętrzne podmioty, bez wyjaśnienia pracownikowi jakie skutki ma złożenie podpisu na takim dokumencie przez pracownika, 4/ czy pracodawca odpowiada za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, jeżeli niekorzystne ukształtowanie warunków pracy następuje w drodze porozumienia zmieniającego z jednym z pracowników, a pracodawca nie uzasadnia dlaczego właśnie ten pracownik został wytypowany do takiej zmiany warunków pracy, 5/ czy art. 429 k.c. ma zastosowanie przez art. 300 k.p. do stosunku pracy, tj. czy pracownik jest zwolniony od odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy przez

zewnętrznego wykonawcę, będącego profesjonalistą, któremu powierzono czynności objęte zakresem obowiązków tego pracownika. W ocenie skarżącego skarga kasacyjna jest ponadto oczywiście uzasadniona wobec naruszenia norm prawa procesowego, między innymi z art. 378 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c., gdyż Sąd nie odniósł się do zarzutów apelacji, rozstrzygnął na niekorzyść skarżącego kwestie wymagające wiedzy specjalistycznej bez zasięgnięcia opinii biegłego oraz pominął w uzasadnieniu milczeniem dowody przemawiające na jego korzyść.

Dlatego skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu i orzeczenie co do istoty sprawy przez przywrócenie do pracy u pozwanego na dotychczasowym stanowisku pracy przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy, zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącego kwoty 9.744 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącego kwoty 1.250 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację w miejscu pracy, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącego kosztów procesu za obie instancje oraz kosztów postępowania kasacyjnego według norm prawem przewidzianych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw. Chybione okazały się proceduralne zarzuty kasacyjne, które w szczególności zostały oparte na nieprawdziwym twierdzeniu, jakoby skarżący nie miał możliwości ani czasu na sprawdzenie sporządzonej przez firmę zewnętrzną dokumentacji o dofinansowanie inwestycji regionalnych pod kątem wymagań stawianych takim wnioskom, w tym minimalnej (progowej) wartości planowanej inwestycji, która nie mogła być niższa niż 0,5 mln zł. Tymczasem z miarodajnych ustaleń w sprawie wynika, że firma zewnętrzna sporządziła stosowną dokumentację aplikacyjną w grudniu 2011 r. Natomiast dopiero na początku lutego 2012 r. skarżący był zapoznany z warunkami i wymaganiami składania wniosków o dofinansowanie gminnych projektów

inwestycyjnych, w tym z wyznaczeniem obowiązującej minimalnej kwoty progowej. Projekty spełniające taki warunek mogły być składane do 31 sierpnia 2012 r., a zatem Sądy obu instancji prawidłowo uznały, że skarżący odpowiedzialny za przygotowanie i podpisanie składanych wniosków o dofinansowanie projektów inwestycyjnych z europejskich funduszy pomocowych miał kilka miesięcy na podjęcie działań zmierzających do zweryfikowania zbyt niskich wartości kosztorysów na wykonanie planowanych inwestycji zmierzających do racjonalizacji gospodarki ciepłej w dwóch domach pomocy społecznej. W tym kierunku nie podjął żadnych działań, ale ograniczył się do rażąco bezmyślnego podpisania wniosków, które od razu zostały zdyskwalifikowane ze względu na nieprzekraczające kwoty progowej (poniżej 0,5 mln zł) kosztorysy wnioskowanych inwestycji.

Powyższe ustalenia dyskwalifikowały ewidentnie nieprawdziwe twierdzenia autora skargi kasacyjnej, jakoby skarżący „na wykrycie błędu polegającego za zaniżonej wartości wniosków” miał zaledwie „kilka dni” przed ostatecznym terminem składania wniosków. Tymczasem od momentu możliwości zapoznania się w lutym 2012 r. z warunkami i kryteriami składania wniosków „pomocowych” miał kilka miesięcy (do 31 sierpnia 2012 r.) na zweryfikowanie i podjęcie działań zmierzających do dostosowania kosztorysów planowanych inwestycji do progowych wymagań konkursowych. Do obowiązków skarżącego należało przygotowywanie wniosków o dofinansowanie projektów - zadań inwestycyjnych z zewnętrznych funduszy pomocowych, przeto upoważnienie go do podpisania wniosków przygotowanych przez firmę zewnętrzną nie zwalniało go z potrzeby weryfikacji sporządzonej w grudniu 2011 r. dokumentacji pod kątem warunków, wymagań i kryteriów wnoszenia takich wniosków.

Wprawdzie z ujawnionego rażącego niedbalstwa skarżącego nie wynika szkoda w wysokości wynagrodzenia zapłaconego wykonawcy dokumentacji ani strata pozwanego wynikająca z nieuzyskania kwoty 800 tysięcy zł na wnioskowane inwestycje, ale skarżący będący pracownikiem odpowiedzialnym za przygotowywanie oraz podpisanie konkretnych wniosków o dofinansowanie projektów inwestycyjnych z europejskich funduszy pomocowych przekreślił od razu i samego początku szanse na pozyskanie takich środków pomocowych na istotne

inwestycje społeczne. Oznaczało to, że pracownik odpowiedzialny za przygotowywanie lub podpisywanie wniosków o dofinansowanie lokalnych projektów inwestycyjnych z europejskich funduszy pomocowych, który wskutek ewidentnie rażącego niedbalstwa zignorował istotne wymagania warunkujące ubieganie się o dofinansowanie ze środków europejskiej pomocy regionalnej i podpisał wnioski odrzucone z przyczyn formalnych (zbyt niskich progowych wartości planowanych inwestycji), czym z góry (od razu) przekreślił szanse na pozyskanie środków pomocowych na istotne inwestycje lokalne, ciężko narusza podstawowe obowiązki pracownicze (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Bezzasadny okazał się także zarzut rzekomej dyskryminacji skarżącego wynikającej z uzgodnienia obniżonego wynagrodzenia za pracę. Skarżący dobrowolnie i świadomie zgodził się na zmianę warunków pracy i płacy w drodze porozumienia zmieniającego, a następnie nigdy nie uchylił się od skutków prawnych zawartego porozumienia stron, a ponadto w żaden sposób, poza własnymi subiektywnymi odczuciami, nie wykazał, iżby jego nowe wynagrodzenie naruszało zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. W szczególności w skardze kasacyjnej nie wskazano adekwatnej podstawy prawnej do kontestowania ukształtowanego zawartym porozumieniem stron wynagrodzenia za pracę, tj. art. 18c k.p. ani nie wymieniono innych pracowników znajdujących się w takiej samej lub podobnej (porównywalnej) sytuacji, którzy byłiby wyżej wynagradzani od skarżącego. Zmiana warunków pracy i płacy w drodze zawartego porozumienia stron stosunku pracy jest dopuszczalna w drodze porozumienia, którego zawarcie zależy od zgodnej woli stron stosunku pracy i nie wymaga wykazania „obiektywnego powodu” ani przyczyny zawarcia porozumienia zmieniającego. Zawarcie porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli pracownik skutecznie nie uchylił się od skutków prawnych zgody na obniżkę wynagrodzenia za pracę i nie wykazał, że przy lub wskutek zawarcia porozumienia zmieniającego był dyskryminowany lub nierówno wynagradzany w porównaniu do innych pracowników znajdujących się w takiej samej lub podobnej (porównywalnej) pracowniczej pozycji prawnej. W tym zakresie w judykaturze przyjmuje się (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OASNP 2013 nr 17-18, poz. 202), że w sporach o

odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji na pracowniku ciąży obowiązek przytoczenia takich okoliczności, które uprawniają do przypuszczenia, że był niżej wynagradzany od innych pracowników wykonujących tę samą lub jednakowej wartości pracę (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.), oraz że takie zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną (dyskryminującą) przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.