

**Wyrok z dnia 16 lutego 1995 r.
I PRN 122/94**

Pracownik, który nie stawia się do wyznaczonego mu przez pracodawcę na podstawie art. 42 § 4 k.p. miejsca pracy, położonego w innym mieście, a stawia się do pracy w dotychczasowym miejscu, nie wykazuje zamiaru porzucenia pracy w rozumieniu art. 65 § 1 kodeksu pracy.

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Andrzej Wróbel,

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 lutego 1995 r. sprawy z powództwa Andrzeja Ł. przeciwko Przedsiębiorstwu Handlu Zagranicznego "B." S.A. o przywrócenie do pracy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 28 czerwca 1994 r., [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gdyni z dnia 15 marca 1994 roku [...] i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Gdyni.

U z a s a d n i e n i e

Andrzej Ł. domagał się w pozwie z dnia 6 grudnia 1993 r., skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu Handlu Zagranicznego "B." S.A. w G., uznania za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego dokonanego 30 listopada 1993 r., podnosząc zarzut naruszenia przez zakład pracy art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), zwanej dalej ustawą o związkach zawodowych wobec tego, że jest on przewodniczącym Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność", która nie wyraziła zgody na wypowiedzenie.

Pozwany zakład pracy wniósł o oddalenie powództwa twierdząc, że nie naruszył wymienionego przepisu, skoro dokonał wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.), zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych.

W toku procesu (i zarazem w czasie okresu wypowiedzenia) zakład pracy zawiadomił powoda pismem z 19 stycznia 1994 r., że jego stosunek pracy wygaś na skutek porzucenia pracy.

W tej sytuacji powód (w piśmie procesowym z dnia 24 stycznia 1994 r.) wniósł o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Zakład pracy wniósł o oddalenie tych roszczeń powoda.

Na rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku powód poparł wszystkie swoje żądania.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdyni, wyrokiem z dnia 15 marca 1994 r. oddalił

powództwo. Rozstrzygnięcie oparte zostało o następujące ustalenia i wnioski:

Powód zatrudniony był u strony pozwanej od 5 października 1970 r., ostatnio w Dziale Sprzedaży Statkowej na stanowisku zastępcy kierownika magazynu w Gdyni-Redłowo [...] z wynagrodzeniem 2.580.000 zł. Magazyn ten był składem celnym.

Pozwane przedsiębiorstwo dokonało zmian organizacyjno-technicznych, w związku z którymi przewidziano przeniesienie działalności shipchandlerskiej do Gdańska-Nowego Portu, zawieszenie działalności składu celnego w Gdyni-Redłowo i przeniesienie m.in. powoda do pracy w Gdańsku, gdzie powód miałby podjąć pracę starszego magazyniera.

W związku z tym, pismem z 4 listopada 1993 r. zakład pracy zawiadomił Komisję Zakładową NSZZ "Solidarność" o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy podając - z powołaniem się m.in. na art. 10 ust. 1, 2 i 4 w zw. z art. 1 ust. 2 wymienionej wyżej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych - że zmiany organizacyjne powodują niemożność zatrudnienia powoda na dotychczasowych warunkach, wobec czego proponowane jest mu stanowisko starszego magazyniera z wynagrodzeniem 2.550.000 zł, przy czym powód otrzymywałby dodatek wyrównawczy. Komisja Zakładowa nie wyraziła zgody na proponowane wypowiedzenie, powołując się na art. 32 wymienionej wyżej ustawy o związkach zawodowych i podnosząc m.in., że zakład pracy nie podał od kiedy, w jakim magazynie i w jakim mieście powód miałby być zatrudniony.

Wobec powyższego zakład pracy pismem z 15 października 1993 r. powiadomił Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ "Solidarność" o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy. Zarząd ten nie odpowiedział na pismo (nie zgłosił zastrzeżeń). Pismem z 30 listopada 1993 r. (doręczonym powodowi tego samego dnia), zakład pracy wypowiedział mu z dniem 1 grudnia 1993 r. warunki dotychczasowej umowy w części dotyczącej stanowiska, wynagrodzenia i miejsca pracy, proponując, po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 marca 1994 r., stanowisko starszego magazyniera z wynagrodzeniem w kwocie 2.550.000 zł, w Dziale Sprzedaży Statkowej Biura Sprzedaży Shipchandlerskiej i Wolnoctwowej w Gdańsku, informując jednocześnie że w czasie kadencji przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" oraz przez rok po jej ustaniu, otrzymywać będzie dodatek wyrównawczy.

Od tego wypowiedzenia powód odwołał się, wnosząc pozew 6 grudnia 1993 r., a następnie oświadczył, że traktuje wniesienie pozwu jako oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków, których nie akceptuje i na takich warunkach pracować nie chce. W dniu 6 grudnia 1993 r. cały towar z magazynu, w którym pracował powód (za wyjątkiem 2 kartonów whisky) przekazano do składu celnego w Gdańsku. Klucze i plombownica pozostały w posiadaniu powoda. 31 stycznia 1994 r. strona pozwana wystąpiła do Głównego Urzędu Cel o cofnięcie zezwolenia na założenie i prowadzenie składu celnego w Gdyni [...] (w którym pracował powód).

Pismem z 20 grudnia 1993 r. (doręczonym powodowi tego samego dnia), zakład pracy przeniósł go na okres od 1 stycznia do 28 lutego 1994 r. do Działu Sprzedaży Statkowej w Gdańsku [...]. Pracodawca powołał się na art. 42 § 4 k.p. Powód wniósł o wycofanie tego polecenia podnosząc, że - jego zdaniem - jest ono pozbawione podstawy prawnej, a na poparcie swego stanowiska dołączył opinię prawną wydaną przez Koordynatora Biura Konsultacyjno-Mediacyjnego.

Pismem z 3 stycznia 1994 r., doręczonym powodowi 13 stycznia 1994 r., zakład

pracy podtrzymał polecenie. Powód nie stawiał się do pracy w Gdańsku. Dnia 31 grudnia 1993 r. zwrócił się o udzielenie mu w dniach od 3 do 7 stycznia 1994 r. dni wolnych w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Pismo to złożył w Dziale Spraw Pracowniczych i nie czekając na decyzję pracodawcy nie stawiał się do pracy, traktując wymienione dni jako wolne. W związku z powyższym Dyrektor Biura Sprzedaży Shipchandlerskiej i Wolnołowej powiadomił Dyrektora Naczelnego o wykorzystaniu przez powoda dni wolnych bez wymaganej akceptacji i wniósł o udzielenie mu kary regulaminowej nagany. Dyrektor Naczelny pozostawił ten wniosek bez dalszego biegu.

Również po określonym przez siebie terminie wykorzystania dni wolnych powód nie stawiał się do pracy w Gdańsku, lecz przychodził do biura przy magazynie mieszczącym się w Gdyni [...].

Wobec powyższego, strona pozwana pismem z 19 stycznia 1994 r., doręczonym powodowi 20 stycznia poinformowała go, że w związku z samowolnym uchYLENIEM się od wykonywania pracy, umowa o pracę łącząca strony, wygasła z dniem 12 stycznia 1994 r. - na mocy art. 64 i 65 k.p. Już po tym fakcie powód wyrażał gotowość wykonywania pracy w placówkach położonych na terenie Gdyni.

Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe z zeznań świadków, zgłoszone przez powoda na okoliczności związane z przyjęciem towaru do magazynu [...] w Gdyni, które miało mieć miejsce 20 stycznia 1994 r. Powodem uzasadniającym oddalenie wniosków jest, według Sądu Rejonowego to, że zdarzenia, które miały być przedmiotem dowodów, zaistniały po dacie, z jaką strona pozwana uznała, że umowa o pracę wygasła.

Odnosząc się do wypowiedzenia zmieniającego, Sąd Rejonowy uznał za nietrafny zarzut powoda o naruszeniu przez stronę pozwaną art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Sąd ten stwierdził w uzasadnieniu wyroku, że w tej kwestii "w pełni podzielił argumenty i rozważania przedstawione w odpowiedzi na pozew i wobec tego zbędne jest (...) ich powtarzanie". Sąd ustalił, że magazyn, w którym pracował powód został zlikwidowany uznając, że nie chodzi o "fizyczne unicestwienie budynku", lecz o likwidację miejsca prowadzonej przez stronę pozwaną działalności. Tak rozumiana likwidacja odpowiada - zdaniem Sądu Rejonowego - pojęciu zmian organizacyjnych z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Dokonane wypowiedzenie zmieniające nie było też wyrazem szykany.

Sąd Rejonowy uznał też za nietrafny zarzut naruszenia art. 38 w związku z art. 42 k.p., bowiem pismo zawiadamiające organizację związkową o planowanym wypowiedzeniu nie musi odpowiadać wymogom stawianym pismu, w którym dokonuje się wypowiedzenia. Sąd Rejonowy doszedł również do przekonania, że powód istotnie porzucił pracę, skoro stawienie się przez niego do pracy w nieistniejącym już miejscu pracy, nie może być uznane za rzeczywiste wyrażenie gotowości do pracy, lecz było czynnością pozorną.

Powyższy wyrok zaskarżył powód, a Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni, oddalił jego rewizję.

Sąd Wojewódzki stwierdził, że w toku postępowania uległ zmianie jego przedmiot. Wobec ustalenia przez Sąd Rejonowy, że powód porzucił pracę, zbędne stało się przeprowadzenie zgłoszonych przez niego dowodów. Wprawdzie Sąd Rejonowy dopuścił się uchybienia poprzestając na stwierdzeniu w uzasadnieniu, że podziela argumenty i rozważania przedstawione w odpowiedzi na pozew, jednakże nie ma to -

zdaniem Sądu Wojewódzkiego - istotnego znaczenia, skoro stwierdzenie to odnosiło się do oceny prawidłowości wypowiedzenia warunków pracy i płacy, co było w ogóle zbędne, skoro Sąd Rejonowy ostatecznie ocenił, czy doszło do porzucenia przez powoda pracy.

W tej ostatniej kwestii Sąd Wojewódzki podzielił omówione wyżej stanowisko Sądu Rejonowego. Powód nie mógł - według tego Sądu - uchylić się od wykonania polecenia wykonywania pracy w Gdańsku-Nowym Porcie niezależnie od tego, czy polecenie to było w świetle art. 42 § 4 k.p. uzasadnione.

Od omówionego wyroku, Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" wniosła rewizję nadzwyczajną, zarzucając rażące naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 65 § 1 kodeksu pracy oraz rażące naruszenie prawa procesowego przez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy i wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gdyni z dnia 15 marca 1994 r. i wydanie wyroku przywracającego powoda do pracy, względnie o przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Gdyni do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna jest uzasadniona. Zasadnie podniesiono w niej, że w bezspornym stanie faktycznym sprawy brak było podstaw do przyjęcia, że powód porzucił pracę. Do istoty konstrukcji porzucenia pracy należy bowiem zamiar pracownika zerwania więzi prawnej, łączącej go z zakładem pracy; inaczej mówiąc, dla jej przyjęcia konieczne jest, aby pracownik wyraźnie przejawiał wolę zerwania umowy o pracę. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy, powodowi nie można przypisać takiego zamiaru i takiej woli. Sam zakład pracy nie uznał za porzucenie pracy niestawienie się do pracy w dniach od 3 do 7 stycznia 1994 r., kiedy to powód wykorzystał dni wolne bez akceptacji zwierzchników. Natomiast stawianie się powoda do pracy w Gdyni zamiast w Gdańsku, nie może być traktowane jako przejaw woli zerwania umowy o pracę. Było ono konsekwencją sporu zaistniałego na tle polecenia podjęcia pracy w innym mieście w okresie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, z powołaniem się na art. 42 § 4 k.p. Kwestia zasadności odmowy wykonania tego polecenia nie może być obecnie rozważana, skoro zakład pracy nie postawił powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Niezasadnie natomiast uznał, że powód porzucił pracę. Nastąpiło to w okresie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, od którego powód odwołał się, wnosząc pozew inicjujący postępowanie w niniejszej sprawie.

Powód żądając przywrócenia go do pracy, podtrzymywał jednocześnie uprzednio zgłoszone roszczenie; w dalszym ciągu twierdził, że wypowiedzenie to było nieuzasadnione i niezgodne z prawem.

Sąd Wojewódzki błędnie przyjął, że ustalenie, iż powód porzucił pracę zwalniało go od oceny wypowiedzenia zmieniającego. Rzeczą Sądu Wojewódzkiego było rozpoznanie wszystkich zarzutów rewizji, także tych, które odnosiły się do wypowiedzenia, wobec podtrzymania przez powoda związanych z nim roszczeń.

Nie można podzielić poglądu wyrażonego przez Sąd Wojewódzki, że zbędne było "odnoszenie się do tego, czy decyzja zakładu pracy w przedmiocie wypowiedzenia

zmieniającego była tak formalnie, jak i merytorycznie uzasadniona".

Z omawianych względów rewizja nadzwyczajna została uwzględniona. Brak było jednakże warunków do ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy (art. 422 § 2 k.p.c.). Nie zostało ustalone w sposób prawidłowy, czy zachodzą w sprawie okoliczności wymienione w art. 6 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Nie jest prawidłowe i zgodne z wymogami zawartymi w art. 328 § 2 k.p. uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego w zakresie ustaleń co do tego, czy nie było możliwe dalsze zatrudnienie powoda na dotychczasowym stanowisku i czy w związku z tym istniały przesłanki uchylenia szczególnej ochrony z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Rejonowy rozważył też tylko istnienie przyczyn z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, chociaż bezpodstawnie oddalił wnioski dowodowe, dotyczące dalszego funkcjonowania magazynu. Natomiast nie dokonał w ogóle ustaleń w zakresie niemożliwości zatrudnienia powoda na dotychczasowym stanowisku zastępcy kierownika magazynu, a zatem spełnienia drugiej przesłanki z art. 6 ust. 1. Nieprawidłowe jest też nierozważenie twierdzeń i zarzutów powoda i zastąpienie ich odesłaniem do treści odpowiedzi na pozew. Trzeba też zwrócić uwagę, że uchylenie szczególnej ochrony działacza związkowego na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nie oznacza uchylenia ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym niezgodnym z prawem lub nieuzasadnionym. Wobec tego, gdyby okazało się, że przesłanki z art. 6 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, zostały spełnione, Sąd Rejonowy powinien rozważyć, czy wypowiedzenie jest uzasadnione (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.). W szczególności należało rozważyć zarzuty powoda co do braku uzasadnienia proponowania mu pracy w innym mieście, z dala od głównej siedziby zakładu pracy, z uciążliwym dojazdem, w warunkach utrudniających wykonywanie funkcji związkowej. Należałoby też poczynić ustalenia co do prawidłowości konsultacji w świetle art. 38, a w szczególności odnieść się do zarzutu niepodania zakładowej organizacji związkowej, że powód miałby być zatrudniony w innym mieście. Sprawa wymaga wyjaśnienia w zakresie wskazanych okoliczności.

Z tych względów należało orzec jak w sentencji.

=====