

**Wyrok z dnia 3 kwietnia 1997 r.  
I PKN 77/97**

**Odmowa przyjęcia i podpisania zakresu czynności ustalonego zgodnie z umową o pracę może stanowić uzasadnioną przyczynę jej wypowiedzenia.**

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Adam Józefowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 3 kwietnia 1997 r. sprawy z powództwa Ryszarda P. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w N.M.L. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 5 grudnia 1996 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i oddalił rewizję powoda od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Brodnicy z dnia 17 maja 1996 r. [...] oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 100 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania.

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

Pozwany Zespół Opieki Zdrowotnej w N.M.L. wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 5 grudnia 1996 r. [...], którym Sąd ten zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Brodnicy z 17 maja 1996 r. [...], przywracając do pracy na poprzednich warunkach u pozwanego powoda Ryszarda P. oraz zasądzając na jego rzecz wynagrodzenie tytułem pozostawania bez pracy. W kasacji postawiony został zarzut naruszenia art. 32 KP (przez odmowę pozwanemu prawa rozwiązania z powodem umowy o pracę), art. 45 § 1 KP (przez uznanie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione, pomimo że na ocenę taką nie pozwalał zebrany w sprawie materiał dowodowy) oraz art. 45 § 2 KP (przez uwzględnienie żądania powoda przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach z pominięciem tego, że przywrócenie takie jest niemożliwe, bowiem stanowisko zajmowane przez powoda przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę zostało zlikwidowane).

Powód Ryszard P., który wcześniej pracował na stanowisku ordynatora szpitala, na mocy umowy o pracę z dnia 19 lipca 1995 r. został zatrudniony z dniem 6 czerwca 1995 r. w Zespole Opieki Zdrowotnej w N.M.L. na czas nie określony w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku starszego asystenta-konsultanta poradni konsultacyjnej. Pismem z dnia 28 sierpnia 1995 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę. We wcześniejszym piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej jako powód zamierzonego wypowiedzenia umowy Ryszardowi P. podano to, że dnia 16 sierpnia 1995 r. odmówił on przyjęcia i podpisania zakresu czynności i regulaminu pracy, nie akceptując tym samym wykonywania powierzonych mu czynności w zakresie ustalonym przez pracodawcę i w miejscu przez niego wskazanym. Zdaniem Sądu pierwszej instancji istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy zachowania powoda polegające na odmowie wykonania czynności zgodnie z przedłożonym mu zakresem czynności i

nie stawianiu się do pracy w dni wyznaczone, stanowiły wystarczającą podstawę do wypowiedzenia mu umowy o pracę. Sąd ten w związku z tą kwestią uznał, że o ile pracownik nie zaakceptuje szczegółowego zakresu obowiązków, to istnieje uzasadniona przyczyna rozwiązania umowy o pracę, zaś w przypadku powoda doszło do odmowy przyjęcia zakresu czynności, mimo że strona pozwana wyznaczyła jego zakres obowiązków zgodnie z umową o pracę z dnia 19 lipca 1995 r. Ponadto, jako naruszenie obowiązków pracowniczych Sąd ten potraktował zachowanie powoda polegające na opuszczeniu pracy.

Zmieniając wyrok Sądu Pracy Sąd drugiej instancji częściowo poczynił odmienne ustalenia niż Sąd Pracy i w odmienny sposób zakwalifikował zachowanie się powoda, uznając że złożone mu wypowiedzenie umowy o pracę nie miało wystarczającego uzasadnienia. W szczególności uznał on, że zarzut zdarzających się powodowi nieobecności w pracy po wypowiedzeniu umowy o pracę, jako dodatkowy i nie wskazany NSZZ "Solidarność", nie mógł przesądzać o zasadności wypowiedzenia. Sąd ten ustalił, że powód nie odmówił wykonywania powierzonych mu czynności w zakresie ustalonym przez zakład pracy, mimo że odmówił przyjęcia i podpisania zakresu czynności i regulaminu pracy. Ponadto postawiony powodowi w toku procesu zarzut zdarzających się mu nieobecności w czasie wyznaczonych godzin pracy nie został wskazany w zawiadomieniu skierowanym do zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Według kasacji wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nastąpiło z powodu dwutygodniowej nieobecności w pracy oraz odmowy przyjęcia przez niego ustalonego przez pracodawcę zakresu czynności i regulaminu pracy. Natomiast odmienne ustalenia Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w tym zakresie są dowolne i sprzeczne z materiałem dowodowym. Powód bowiem pośrednio odmówił udzielania konsultacji pacjentom, gdyż nie stawiał się do pracy (w wyznaczonym miejscu). Odmówił też przyjęcia przedstawionego mu przez stronę pozwaną zakresu czynności, przedstawiając własne koncepcje dotyczące sposobu, zakresu i miejsca wykonywania przez niego pracy w pozwanym zakładzie pracy. Ani na opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia ani na uchylanie się przez powoda od wykonywania pracy zgodnie z tym co wynikało z zawartej przez strony umowy o pracę, pracodawca się nie godził i dlatego wypowiedział mu umowę o pracę. Po jej wypowiedzeniu powód w dalszym ciągu nie usprawiedliwiał swoich (dalszych) nieobecności w pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji są zasadniczo trafne. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunków pracy, co nie może być pomijane przy ocenie czy w konkretnym stanie faktycznym można o nim powiedzieć, iż było ono uzasadnione. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych bezzasadnie zminimalizował znaczenie konfliktu jaki ujawnił się w związku z odmową przyjęcia i podpisania przez powoda zakresu czynności i regulaminu pracy. Pomiął on przy tym ustalenie Sądu pierwszej instancji, że w momencie podpisywania umowy o pracę dyrektor pozwanego zakładu pracy poinformował powoda o zakresie jego czynności. Błędna jest generalna ocena tego Sądu, że odmowa pisemnej akceptacji obowiązków i warunków ich wykonywania przez powoda stanowiłaby uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umo-

wy o pracę, gdyby powód jednocześnie faktycznie odmówił wykonywania obowiązków określonych przez pozwanego, to jest nie przyjmował pacjentów ze skierowaniem na konsultację. Zdaniem tego Sądu - co trudno zaakceptować - pierwsza odmowa podpisania zakresu obowiązków bez szkody dla wykonywania wyznaczonego zakresu tych obowiązków nie powinna być zostać potraktowana przez pracodawcę z całą surowością wyrażającą się w dokonanej mu wypowiedzeniu umowy o pracę. "Gest odmowy złożenia podpisu" nie stanowi - według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - uzasadnionej przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę. W istocie jednakże w powstałym konflikcie chodziło nie tylko o odmowę złożenia podpisu, ale także o odmowę przyjęcia zakresu czynności i regulaminu pracy (wynika to z pisma skierowanego do NSZZ "Solidarność" oraz z ustaleń poczynionych w toku postępowania sądowego). Jeżeli zaś to mieć na uwadze, to trudno przyjąć, że powód właściwie - w pełnym zakresie, we właściwym miejscu i czasie oraz według ustalonych zasad - wykonywał wszystkie swoje obowiązki. Trudno wszakże mówić o właściwym wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jeżeli odmawia się przyjęcia ustalonego zakresu obowiązków, a nie tylko jego podpisania. Odmowa bowiem przyjęcia zakresu obowiązków (a także regulaminu pracy) oznacza w istocie wyrażenie przez pracownika woli nierespektowania tego (w całości), co z tego zakresu czynności wynika. Ponadto jeżeli rzeczywiście byłoby tak, że powód w istocie chciał wykonywać i wykonywał te obowiązki, które wynikały z ustalonego dla niego zakresu czynności, to wobec tego zupełnie niezrozumiałym byłby jego "gest odmowy złożenia podpisu" oraz odmowa przyjęcia ustalonego dla niego zakresu obowiązków.

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych błędnie ocenił także znaczenie zarzutu dotyczącego nieobecności powoda w miejscu pracy w wyznaczonych godzinach pracy. Sąd ten nie dał wiary zeznaniom dyrektora Bogumiła K., że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były nieobecności w pracy, skoro taki zarzut nie został skonkretyzowany w zawiadomieniu do NSZZ "Solidarność". Ostatecznie jednak nie została przez ten Sąd sformułowana teza, że powód zarówno przed złożeniem mu wypowiedzenia umowy o pracę, jak i w okresie wypowiedzenia nie uchybiał obowiązkowi stawiania się do pracy w wyznaczonym czasie i godzinach, natomiast w uzasadnieniu wyroku znalazło się stwierdzenie, że zarzut zdarzających się powodowi nieobecności po wypowiedzeniu umowy o pracę, jako dodatkowy i nie wskazany NSZZ "Solidarność" nie mógł przesądzić o zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W tym miejscu w uzasadnieniu wskazano na uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77 (M.P. Nr 26, poz. 93), nie przytaczając jednakże jej treści. W uchwale tej między innymi stwierdzono, że nie ma przeszkód, by zakład pracy w postępowaniu przed organami rozstrzygającymi spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy powoływał się również na inne - niż podane organizacji związkowej - przyczyny rzeczywiście istniejące, a mające uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę. Obowiązek współdziałania w zakresie dodatkowo powoływanych przyczyn nie jest wymagany, jeżeli tylko tryb współdziałania z organizacją związkową został zachowany co najmniej w zakresie jednej rzeczywistej przyczyny (pkt 3). Oznacza to, że bez znaczenia jest, czy - co innego zdaje się zakładać Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - określony dodatkowy zarzut jest stawiany na użytek procesu, czy też nie. Wręcz przeciwnie, z przytoczonej tezy uchwały Sądu Najwyższego wynika, że to właśnie na użytek procesu

mogą być przytaczane nowe przyczyny uzasadniające wypowiedzenie, które wcześniej nie były wskazywane w piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Rację ma natomiast Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, gdy wskazuje na niedopuszczalność uwzględniania w ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę przyczyn, które wystąpiły po jego dokonaniu lecz na poparcie tego stanowiska mylnie powołuje uchwałę Sądu Najwyższego z 19 maja 1978 r. W tym zakresie należało raczej odwołać się do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 z. 11 poz. 164), w myśl której okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związkowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 KP), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu (teza XII). Częściowa trafność poglądów Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w tej ostatniej kwestii (Sąd ten przywiązuje wagę do tego, że wskazany zarzut miał charakter dodatkowy i nie został wskazany w piśmie do NSZZ "Solidarność", pomija zaś to co istotne, że idzie w tym wypadku o nieobecności, które miały miejsce po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę) nie przesądza o prawidłowości jego rozstrzygnięcia, gdyż główne (pozostałe) zarzuty skargi kasacyjnej są trafne.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>15</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====