

Wyrok z dnia 28 października 1998 r.

I PKN 361/98

Zobowiązanie do zatrudnienia przy pracy określonego rodzaju (art. 22 § 1 KP) oznacza obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do świadczenia umówionej pracy.

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Mysza (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 28 października 1998 r. sprawy z powództwa Bogusławy S. przeciwko Fundacji Ochrony Zdrowia „B” Sanatorium Uzdrowiskowemu w P. o dopuszczenie do pracy i zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 2 kwietnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 100 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Kasacja pozwanej Fundacji Ochrony Zdrowia „B.” Sanatorium Uzdrowiskowego w P. była skierowana przeciwko wyrokowi Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 2 kwietnia 1998 r. w części oddalającej apelację strony pozwanej od pkt I zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Sanoku z dnia 20 marca 1997 r., nakazującej pozwanej dopuszczenie powódki Bogusławy S. do pracy na stanowisku pielęgniarki w systemie trzymianowym.

W sprawie tej ustalono, że powódka jest zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 stycznia 1978 r., a od 1 marca 1991 r. pełni obowiązki starszej pielęgniarki w systemie trzymianowym. Od 1993 r. jest przewodniczącą zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność”. W dniu 21 października 1994 r. ordynator sanatorium zawiesił powódkę w czynnościach pielęgniarki, zarzucając jej szerzenie nieprawdziwych opinii o zakładzie pracy i jego pracownikach oraz przekazywanie pa-

cientom informacji będących tajemnicą służbową. Wszczęte i prowadzone w tej sprawie postępowanie dyscyplinarne zostało umorzone wobec niestwierdzenia wykroczenia zawodowego powódki, która od dnia 1 marca 1995 r. została dopuszczona do pracy na stanowisku pielęgniarki w systemie jednozmianowym. Następnie w dniu 4 kwietnia 1995 r. powódka została ponownie odsunięta od wykonywania obowiązków służbowych z powodu odmowy wykonania dwóch zabiegów iniekcji dożylnych pacjentowi z objawami duszności. Również w tej sprawie postępowanie dyscyplinarne wobec powódki zostało prawomocnie umorzone wobec niestwierdzenia wykroczenia zawodowego.

Na tle takich ustaleń Sąd Wojewódzki potwierdził prawidłowość stanowiska Sądu pierwszej instancji, że odsunięcie powódki od świadczenia pracy pozostaje w rażącej sprzeczności z treścią art. 22 § 1 KP, który nakłada na pracodawcę obowiązek zatrudniania pracownika zgodnie z zawartą umową o pracę. Sąd drugiej instancji wskazał, że przepisy Kodeksu pracy nie przewidują instytucji zawieszenia pracownika w czynnościach służbowych. Możliwość taka wynika z art. 39 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 19 kwietnia 1991 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych (Dz.U. Nr 41, poz. 173), jako skutek kary dyscyplinarnej zawieszenia prawa wykonywania zawodu pielęgniarki na okres od 6 miesięcy do 3 lat, ale dwukrotne prawomocne umorzenie postępowania dyscyplinarnego wobec powódki jednoznacznie świadczyło o bezprawnym zawieszeniu jej w czynnościach służbowych. Sąd drugiej instancji wskazał, że to nie powódka, ale pozwany pracodawca bezprawnie nadużywa prawa. O szykanach stosowanych wobec powódki świadczyło powierzenie jej pismem z dnia 21 października 1994 r. obowiązków pracownika pralni w okresie zawieszenia w czynnościach pielęgniarki, a następnie bezprawne zawieszenie jej w czynnościach służbowych i pozostawienie do dyspozycji pracodawcy bez obowiązku świadczenia pracy. O nielojalności pracowniczej powódki nie mogła świadczyć odmowa wykonania przez nią zabiegów medycznych, do których nie posiada uprawnień. Uprawnione zwrócenie w tym zakresie uwagi przełożonemu ordynatorowi Sanatorium, który wykazał niedostatek wiedzy w przedmiocie odpowiedzialności zawodowej pracowników służby zdrowia, nie usprawiedliwiała szykanowania powódki.

W kasacji strona pozwana podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 22 § 1 KP, utrzymując, że żaden przepis Kodeksu pracy nie zabrania odsunięcia pracownika do wykonywania pracy w ramach uprawnień władczych pracodawcy. W kasacji podniesiono również zarzut naruszenia art. 48 § 1

pkt 1 i 4 KPC przez udział w składzie orzekającym Sądu pierwszej instancji wiceprzewodniczącego Regionu P. NSZZ „Solidarność”, który z racji sprawowanej funkcji związkowej jest „zwierzchnikiem merytorycznym” powódki i uczestniczył po jej stronie w mediacjach pomiędzy stronami sporu.

W odpowiedzi na kasację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, podkreślając bezzasadność podstaw kasacyjnych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należało odnieść się do zarzutu naruszenia art. 48 § 1 i 4 KPC, dotyczącego udziału w charakterze ławnika w składzie Sądu pierwszej instancji wiceprzewodniczącego Regionu P. NSZZ "Solidarność". Był to w istocie rzeczy zarzut nieważności postępowania pierwszoinstancyjnego, wskazujący na udział w rozpoznaniu sprawy przed Sądem pierwszej instancji ławnika, który był wyłączony z mocy ustawy (art. 48 § 1 i 4 KPC w związku z art. 54 i 379 pkt 4 KPC). Zarzut ten był chybiony już z przyczyn formalnych dlatego, że odnosił się do postępowania pierwszoinstancyjnego, a kasacja do Sądu Najwyższego przysługuje stronie od wyroku lub postanowienia, wydanych przez Sąd drugiej instancji i kończących postępowanie w sprawie (art. 392 § 1 KPC), co powoduje, że Sąd Najwyższy weryfikuje jedynie zarzut nieważności postępowania apelacyjnego. Dlatego jedynie incydentalnie należało wskazać, że skarżący błędnie zakwalifikował sygnalizowany udział ławnika w postępowaniu pierwszoinstancyjnym według regulacji zawartych w art. 48 § 1 pkt 1 i 4 KPC. Wyłączenie ławnika ze składu orzekającego w sprawie w ujęciu art. 48 § 1 pkt 1 KPC w związku z art. 54 KPC dotyczy spraw, w których jest on stroną lub pozostaje z jedną ze stron w takim stosunku prawnym, że wynik sprawy oddziałuje na jego prawa i obowiązki. Z reguły tej wynika wyłączenie ławnika z mocy samego prawa wówczas, gdy ławnik z powodu swojej osobistej pozycji byłby w stosunku do stron bezpośrednio współzobowiązany lub współuprawniony, co nie miało żadnego odniesienia do relacji ławnika, będącego wiceprzewodniczącym regionalnej struktury związkowej, do powódki pełniącej funkcję przewodniczącego zakładowej komisji NSZZ Solidarność. Tenże ławnik nie był również pełnomocnikiem ani radcą prawnym powódki w rozpoznawanej sprawie sądowej (art. 48 § 1 pkt 4 KPC), ani nie jest

związkowym zwierzchnikiem „merytorycznym” powódki, co - bez podniesienia zarzutu naruszenia art. 49 KPC - bezpodstawnie sygnalizowała kasacja.

Oczywiście bezzasadny był również kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego - art. 22 § 1 KP, bezpodstawnie wskazujący, że pozwany pracodawca przy wykonywaniu „władczych uprawnień” mógł odsunąć powódkę od wykonywania umówionej pracy, nie pozbawiając jej prawa do świadczeń pracowniczych. Ten błędny pogląd Sąd Najwyższy kategorycznie zdyskwalifikował dlatego, że dyspozycje art. 22 § 1 KP zobowiązują pracodawcę do zatrudniania pracownika przy pracy określonego rodzaju. Oznacza to, że w ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma obowiązek jego realizowania przez dopuszczenie pracownika do świadczenia umówionej pracy. Pracownik jest równocześnie nie tylko zobowiązany, ale i uprawniony do wykonywania pracy za wynagrodzeniem. Stanowisko takie potwierdza reguła ekwiwalentnego wynagradzania pracownika, który jest uprawniony do otrzymania wynagrodzenia wyłącznie za wykonaną pracę, a za czas jej niewykonywania zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 KP). Dlatego pracodawca nie może, według własnego dowolnego uznania, zrezygnować z obowiązku świadczenia przez pracownika pracy. Wypłacając wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy pracownikowi bezpodstawnie odsuniętemu od wykonywania umówionej pracy pozwany pracodawca działał przeciwko własnym interesom, powiększając swoje wydatki majątkowe bez uzyskania ekwiwalentnego świadczenia pracy, co powoduje, że osoba lub organ zarządzający tą jednostką lub inna wyznaczona do tego osoba wyrządza szkodę w mieniu pracodawcy, która może stanowić podstawę pracowniczej odpowiedzialności materialnej takiej osoby w rozumieniu art. 114, a nawet art. 122 KP.

Nie bez znaczenia w sprawie były również wiążące Sąd Najwyższy ustalenia faktyczne jednoznacznie wskazujące, że dwukrotne bezpodstawne odsunięcie od świadczenia umówionej pracy przyjmowało postać oczywistych szykan wobec powódki, podlegającej wzmożonej ochronie z uwagi na pełnioną funkcję związkową. W takich okolicznościach bezprawne niedopuszczanie powódki do wykonywania obowiązków pracowniczych naruszało również przepisy o wzmożonej ochronie działaczy związkowych, a w szczególności art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC, obciążając pozwanego pracodawcę kosztami postępowania kasacyjnego.

=====