

Wyrok z dnia 2 kwietnia 1998 r.

I PKN 559/97

Istotna zmiana rozkładu czasu pracy, uzgodnionego przez pracodawcę z pracownikiem, wymaga wypowiedzenia warunków pracy (art. 42 § 1 KP) lub porozumienia stron.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 2 kwietnia 1998 r. sprawy z powództwa Mirosławy B. przeciwko Dyrekcji Budowy Szpitala Spółce z o.o. w K. o uchylenie kary nagany i przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 21 lipca 1997 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w części zmieniającej wyrok Sądu I instancji (pkt 1) oraz w części dotyczącej kosztów postępowania (pkt 3) w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kościerzynie z dnia 27 lutego 1997 r. [...] i wzajemnie zniósł koszty postępowania apelacyjnego.

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

Mirosława B. 16 grudnia 1996 r. wniosła dwa pozwy, domagając się uchylenia kary nagany zastosowanej wobec niej przez pracodawcę - Przedsiębiorstwo Państwowe - Dyrekcja Budowy Szpitala w K. oraz przywrócenia do pracy w tym Przedsiębiorstwie na poprzednich warunkach. Sprawy z tych pozwów połączone zostały do łącznego rozpoznania.

Strona pozwana - Przedsiębiorstwo Państwowe, Dyrekcja Budowy Szpitala w K. wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kościerzynie wyrokiem z dnia 27 lutego 1997 r. uchylił karę nagany z dnia 18 listopada 1996 r. zastosowaną wobec powódki oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1620 zł tytułem odszkodowania za dokonane z naruszeniem przepisów prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka pracowała w pozwanym Przedsiębiorstwie jako radca prawny, początkowo w wymiarze 3/4 etatu, a następnie 1/2 etatu. Świadczyła pracę w siedzibie pozwanego przez jeden dzień w tygodniu, a nadto stawiała się w Przedsiębiorstwie, gdy była taka potrzeba. Nie podpisywała listy obecności, takie wymagania wobec niej wprowadził Jerzy P., gdy został we wrześniu 1996 r. powołany na tymczasowego kierownika Przedsiębiorstwa przez Burmistrza Miasta K. Pismem z 17 września 1996 r. Jerzy P. wypowiedział powódce umowę o pracę, uzasadniając to odmową świadczenia przez nią pracy cztery dni w tygodniu, tj. od poniedziałku do czwartku, od godziny 7 do 9. Pozwem z 27 września 1996 r. Mirosława B. odwołała się od wypowiedzenia podnosząc, że taki rozkład czasu jej odpowiada mimo, że strona pozwana wcześniej tego nie proponowała. Wobec tego pozwany pismem z 17 października 1996 r. cofnął wypowiedzenie, powódka natomiast cofnęła pozew, a postępowanie w sprawie zakończyło się umorzeniem. Równocześnie z cofnięciem wypowiedzenia, tego samego dnia, tj. 17 października, kierownik zakładu pracy ustalił dla powódki kolejny rozkład czasu pracy, wymagając, by świadczyła pracę w siedzibie Przedsiębiorstwa pięć dni w tygodniu w następujących godzinach: poniedziałek od 7⁰⁰ do 9⁰⁰, wtorek, środa i czwartek od 7⁰⁰ do 11⁰⁰ i w piątek od 7⁰⁰ do 9⁰⁰. Pismo w tej sprawie wysłano do powódki. Powódka ustosunkowała się do niego 20 października, podnosząc, że dostosowała do zaproponowanego jej wcześniej rozkładu pracy swój czas pracy w innych zatrudniających ją jednostkach. Z uwagi na to powódka nie świadczyła pracy w piątki. Dnia 18 listopada 1996 r. pracodawca udzielił powódce kary nagany w związku z jej nieobecnością w pracy dnia 8 i 15 listopada. Sprzeciw złożony przez powódkę nie został uwzględniony. Nie czekając na rozstrzygnięcie przez sąd zasadności i prawidłowości zastosowanej kary, pracodawca pismem z 11 grudnia 1996 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, uzasadniając to systematycznym nieświadczeniem przez nią pracy w piątki. Dyrektor Przedsiębiorstwa (po powołaniu z dniem 1 lutego 1997 r. na to stanowisko) dokonał zmiany struktury organizacyjnej, likwidując podporządkowane mu bezpośrednio stanowisko radcy prawnego i tworząc

nowe stanowisko specjalisty prawnego w dziale zamówień publicznych. Bezsporne było, że dla powódki nie został opracowany zakres czynności.

Zdaniem Sądu Rejonowego zmiany rozkładu czasu pracy powódki dezorganizowały jej czas pracy w innych jednostkach i mogły uniemożliwić jej wywiązywanie się ze zobowiązań wobec innych pracodawców. Nie można zarzucić powódce, że „świadomie uchylała się od pracy w piątek”, gdyż nie mogła z dnia na dzień zmienić rozkładu czasu pracy w innych jednostkach, który to rozkład dostosowała do proponowanego jej przez stronę pozwaną we wrześniu 1996 r. Pracodawca nie udowodnił uprzedzenia powódki przed zastosowaniem kary nagany. Sąd uchylił tę karę jako bezzasadną i dokonaną z naruszeniem art. 104 § 2 KP. Za niezasadne uznał też Sąd Rejonowy zwolnienie powódki w trybie art. 52 KP. W jego ocenie zachowania powódki nie można - w ustalonych przez niego okolicznościach - uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Pracy nie uwzględnił żądania powódki przywrócenia do pracy i zasądził odszkodowanie, gdyż uznał, że uwzględnienie wybranego roszczenia mogłoby doprowadzić do kolejnych sytuacji konfliktowych i kolejnych procesów. Podniósł też „że za takim rozstrzygnięciem przemawia dokonana zmiana struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa polegająca na likwidacji stanowiska radcy prawnego i potrzeba zatrudniania pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy”.

Apelacje od tego wyroku wniosły obie strony.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 21 lipca 1997 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w punktach II i III i oddalił powództwo, oddalił apelację powódki oraz w pozostałej części apelację pozwanego oraz orzekł o kosztach postępowania za drugiej instancję.

W toku postępowania apelacyjnego uległy zmianie status prawny i nazwa pozwanego. Dyrekcja Budowy Szpitala Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. stała się następcą prawnym dotychczasowego pozwanego.

Sąd Wojewódzki uznał za niezasadne zarzuty apelacji pozwanego, odnoszące się do uchylenia kary nagany (z powodu niewysłuchania powódki przed ukaraniem), uznał jednakże, że powódka miała obowiązek przestrzegać ustalonego rozkładu czasu pracy, a jeżeli ze względu na specyfikę pracy radcy prawnego miała z tym kłopoty, powinna dolożyć starań, by przy uwzględnieniu interesów pracodawcy skorygować rozkład czasu pracy. W tym celu powinna wystąpić do pracodawcy z konkretnymi propozycjami co do dnia i godzin, w których mogłaby świadczyć pracę w

zamian dnia wyznaczonego przez pracodawcę. Zmiana rozkładu czasu pracy nie wymagała wypowiedzenia warunków pracy. Jeżeli strony nie określiły w umowie godzinowego rozkładu czasu pracy, pracownik nie może uchylić się od wykonywaniach pracy w godzinach ustalonych przez zakład pracy. Sąd Wojewódzki powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 1970 r. (I PR 279/70 - OSPiKA nr 11, poz. 205). Zdaniem Sądu Wojewódzkiego powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, nie świadcząc pracy w piątki przez okres dwóch miesięcy. Takie postępowanie nosi znamiona uporczywości i długotrwałości. Obowiązkiem powódki było wykazanie starań, by różne jej zajęcia nie kolidowały ze sobą.

Powódka wniosła kasację od tego wyroku. Podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego - art. 52 ust. 1 KP przez błędną wykładnię i uznanie, że dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych oraz naruszenia art. 233 § 1 KPC przez niedokonanie oceny wiarygodności i mocy dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, a oparcie się wyłącznie na twierdzeniach pozwanego z pominięciem innych dowodów, które to uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie o przywróceniu jej do pracy lub o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Strona pozwana wniosła o odrzucenie, ewentualnie o oddalenie kasacji.

Na rozprawie przed Sądem Najwyższym powódka zmodyfikowała wniosek kasacji w ten sposób, że wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji pozwanego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona.

Powódka wykonywała u strony pozwanej pracę na stanowisku radcy prawnego. Sposób wykonywania tego zawodu uregulowany jest w ustawie z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz. U. Nr 19, poz. 145 ze zm.). Zgodnie z art. 18 ust. 2 radca prawny, co najmniej 2/5 czasu swej pracy powinien świadczyć w siedzibie pracodawcy. Z przepisu tego wynika, że specyfika wykonywania pracy przez radcę prawnego polega, między innymi na tym, że tylko przez część czasu pracy pozostaje do dyspozycji pracodawcy w jego siedzibie. Wynika stąd, że uprawnienie pracodawcy do ustalenia czasu pracy i odpowiadający mu obowiązek pracownika przestrze-

gania ustalonego czasu pracy (art. 100 § 2 pkt 1 KP) powinny uwzględniać wykonywanie pracy przez radcę prawnego tylko częściowo w siedzibie pracodawcy. W związku z tym umowa o pracę z radcą prawnym nie musi zawierać zastrzeżenia tej okoliczności, która wynika wprost z ustawy. Powoływany przez Sąd Wojewódzki pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 20 listopada 1970 r. może być w rozpoznawanej sprawie podzielony tylko o tyle, że ustalenie przez pracodawcę nowego rozkładu czasu pracy dla radcy prawnego musi uwzględniać to, że „dysponuje” on tylko jego częścią (tak jakby to było zastrzeżone w umowie). Dokonanie zmiany rozkładu czasu pracy, wymaga wypowiedzenia warunków pracy (art. 42 § 1 KP), lub porozumienia stron, jeżeli dotyczy istotnych elementów treści stosunku pracy, wynikających z umowy lub przepisów prawa pracy. W rozpoznawanej sprawie wystąpiły właśnie takie okoliczności uzasadniające przyjęcie, że dokonanie zmiany rozkładu czasu pracy powódki przez pozwanego pracodawcę wymagało porozumienia stron stosunku pracy albo wypowiedzenia. Wyznaczenie radcy prawnemu innych niż dotychczasowe godzin i dni, w których ma świadczyć pracę w siedzibie pracodawcy, wymagało więc zachowania takiego trybu.

Pozwany pracodawca postąpił wyjątkowo arbitralnie dokonując zmiany rozkładu czasu pracy, natychmiast po uzgodnieniu z powódką poprzedniej zmiany. W takich okolicznościach kilkakrotne nieświadczenie pracy przez dwie godziny w piątki (jak przyjął Sąd Wojewódzki chodzić może o okres od 22 października do 11 grudnia 1996 r.) nie może być uznane za ciężkie naruszenie jej podstawowych obowiązków. Nie została spełniona przesłanka zawinienia zawarta w określeniu „ciężkie”, użytym w art. 52 § 1 pkt 1 KP. Nie można przypisać powódce winy wówczas, gdy pracodawca bez wypowiedzenia warunków pracy zmienił jej w istotny sposób rozkład czasu pracy, natychmiast po dokonaniu (i uzgodnieniu) poprzedniej zmiany. W zaskarżonym wyroku doszło zatem do naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP przez błędną wykładnię pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, polegającą na uznaniu, że niedostosowanie się przez radcę prawnego do nagłych i zasadniczych zmian rozkładu czasu pracy jest zawinionym („ciężkim”) naruszeniem jego podstawowych obowiązków, bez względu na wadliwość działań pracodawcy i wynikającą z ustawy specyfikę pracy na tym stanowisku.

Ponieważ w rozpoznawanej sprawie nie doszło do istotnych naruszeń przepisów postępowania, a zachodzi jedynie naruszenie prawa materialnego, Sąd Najwyższy orzekł co do istoty sprawy na podstawie art. 393¹⁵ KPC.

