

Wyrok z dnia 22 lipca 1998 r.

I PKN 254/98

Wykładnia art. 42 § 3 KP nie daje podstaw do przyjęcia, że odwołanie złożone przez pracownika do sądu pracy od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy oznacza odmowę przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy.

Przewodniczący SSN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN: Adam Józefowicz (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 lipca 1998 r. sprawy z powództwa Lucyny D. przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego-Oddziałowi Regionalnemu w N.S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 26 lutego 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Powódka Lucyna D. wystąpiła z powództwem przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego-Oddziałowi Regionalnemu w N.S. o uznanie wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne jako nieuzasadnione.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Nowym Sączu wyrokiem z dnia 12 listopada 1997 r. [...] oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powódka Lucyna D. była zatrudniona od 1 kwietnia 1992 r. na stanowisku głównego specjalisty. W okresie od 1 kwietnia 1992 r. do 26 kwietnia 1996 r. była delegowana do pełnienia funkcji przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność”. W dniu 26 stycznia 1996 r. została odwołana z tej funkcji, a od 29 stycznia 1996 r. do 10 lipca 1996 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i powróciła do pracy po przedłożeniu orzeczenia lekarskiego

stwierdzającego zdolność do wykonywania pracy. W dniu 6 sierpnia 1996 r. przedłożono powódce zakres czynności na stanowisku głównego specjalisty - samodzielnym stanowisku do spraw prewencji i rehabilitacji. Powódka odmówiła przyjęcia zakresu czynności w punkcie dotyczącym sporządzania protokołów powypadkowych, twierdząc, że taki obowiązek wynika z zakresu czynności innego pracownika oraz kwestionowała zmianę miejsca wykonywania pracy z samodzielnego pomieszczenia na zajmowane przez trzech innych pracowników. Twierdziła, że są to szykany ze strony zakładu pracy. Ponadto Sąd ustalił, że powódka przedłożyła stronie pozwanej zaświadczenie Zakładu Medycyny Pracy stwierdzające, że może ona wykonywać pracę spokojną, z ograniczonym kontaktem z interesantami. W dniu 7 sierpnia 1996 r. pozwana zawiadomiła organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy. W piśmie z 14 sierpnia 1996 r. zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na zmianę warunków pracy powódki z zachowaniem dotychczasowego stanowiska głównego specjalisty i wynagrodzenia. W dniu 28 sierpnia 1996 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę w części dotyczącej warunków pracy z 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, podając jako przyczynę odmowę przyjęcia zakresu czynności na dotychczasowym stanowisku i przedłożenie zaświadczenia Zakładu Medycyny Pracy. Jednocześnie zaproponowano powódce po upływie okresu wypowiedzenia pracę w Wydziale Świadczeń na stanowisku głównego specjalisty z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia.

Pismem z 5 września 1996 r. powódka wystąpiła z powództwem o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy. Pismem z 14 października 1996 r. powódka powiadomiła pozwaną, że wyraża warunkową zgodę na przyjęcie nowych warunków pracy. W orzeczeniu KiZ z 27 sierpnia 1997 r. została zaliczona do II grupy inwalidów z ogólnego stanu zdrowia i stwierdzono, że może podejmować zatrudnienie w warunkach specjalnych.

Strona pozwana doręczyła powódce w dniu 4 grudnia 1996 r. świadectwo pracy z informacją o rozwiązaniu umowy o pracę w związku z nieprzyjęciem warunków pracy zaproponowanych w piśmie z 28 sierpnia 1996 r.

Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane przez stronę pozwaną było zgodne z obowiązującymi przepisami. Wobec tego że powódka odmówiła realizacji dotychczasowego zakresu czynności, a ponadto przedłożyła zaświadczenie lekarskie o możliwości wykonywania spokojnej pracy w ograniczonym kontakcie z interesantami, wypowiedzenie dotychczasowych warunków

ków pracy było uzasadnione. Ponadto nie wskazała stanowiska pracy, na którym chciałaby pracować. Sąd ustosunkował się także do kwestii „warunkowej zgody”, uznając, że z art. 45 § 3 KP wynika, iż pracownik może wyłącznie przyjąć zaproponowane warunki lub odmówić zgody na ich przyjęcie. Sąd uznał, że skoro powódka wyraziła „warunkową zgodę” na proponowane warunki pracy, to ich nie przyjęła. Z uwagi na to, że powódka zaliczona do II grupy inwalidów może wykonywać prace tylko w szczególnych warunkach, a strona pozwana nie jest zakładem pracy chronionej i nie ma możliwości zatrudnienia powódki.

Po rozpoznaniu apelacji powódki Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 26 lutego 1998 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powódkę Lucynę D. do pracy w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Oddziale Regionalnym w N.S. W uzasadnieniu wyroku Sąd stwierdził, że powódce zaproponowano nowe warunki pracy w piśmie z 28 sierpnia 1996 r., które zawierało pouczenie, że jeśli powódka nie złoży przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, to jest do 15 października 1996 r., oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, będzie to równoznaczne z wyrażeniem na nie zgody. Dnia 14 października 1996 r. powódka złożyła pracodawcy oświadczenie, że w związku z toczącą się przed Sądem Pracy sprawą, wyraża warunkową zgodę na nowe warunki pracy. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego, Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, że sformułowane w ten sposób oświadczenie należy uznać za odmowę przyjęcia nowych warunków pracy, o której mowa w art. 42 § 3 KP, bo Kodeks pracy nie zna pojęcia warunkowej zgody. W oświadczeniu powódki nie ma żadnego warunku (zdarzenia przyszłego i niepewnego), od którego uzależniony byłby skutek oświadczenia. Sens tego oświadczenia jest taki, że zgoda na nowe warunki pracy nie oznacza rezygnacji z żądania uznania wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne. To, co w treści oświadczenia wydaje się być warunkiem, jest zastrzeżeniem, że powódka nie rezygnuje z żądania zawartego w pozwie. Z okoliczności sprawy wynika, że oświadczenia powódki nie można uznać za odmowę przyjęcia nowych warunków pracy, lecz wręcz przeciwnie, iż nie chciała dopuścić do rozwiązania umowy w wyniku odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i godziła się na nie, zastrzegając sobie tylko możliwość przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach, gdy Sąd tak orzeknie. Zgoda jej nie obejmowała zmiany warunków pracy za porozumieniem stron. W ocenie Sądu Wojewódzkiego wypowiedzenie zostało dokonane prawidłowo i było uzasadnione wobec treści orzeczenia lekarskiego. Jed-

nakże powódka nie odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy i umowę o pracę rozwiązano z nią bezpodstawnie. W tej sytuacji Sąd drugiej instancji na podstawie art. 386 § 1 KPC zmienił zaskarżony wyrok, przywracając powódkę do pracy na warunkach określonych w wypowiedzeniu zmieniającym.

Od powyższego wyroku pozwana Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego-Oddziału Regionalnego w N.S. złożyła kasację, w której zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię przepisu art. 42 § 3 KP. Skarżąca wniosła o orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości.

Zdaniem strony wnoszącej kasację, powódka nie przyjęła zaproponowanych warunków i nie miała takiego zamiaru, gdyż w sporze sądowym domagała się uznania wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, a następnie przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach. Przywrócenie powódki do pracy na zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym warunkach pracy jest ingerencją w zakres rozwiązania i kontynuacji stosunku pracy w sytuacji, gdy strona pozwana nie naruszyła prawa stosując w stosunku do powódki wypowiedzenie zmieniające. Przywrócenie powódki do pracy po 1,5 rocznej przerwie jest nieuzasadnione.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie może być uwzględniona.

Zawarty w niej zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 42 § 3 KP podlega ocenie w postępowaniu kasacyjnym na tle stanu faktycznego sprawy, ustalonego przez Sąd pierwszej instancji i przyjętego za podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Z ustaleń tych wynika, że w związku z odmową przyjęcia zakresu czynności i treścią zaświadczenia lekarskiego złożonego przez powódkę zaistniała konieczność wypowiedzenia jej warunków pracy. Sądy obu instancji - w ocenie Sądu Najwyższego - trafnie uznały, że wypowiedzenie warunków pracy powódce przez stronę pozwaną było uzasadnione i zgodne z przepisami prawa. W związku z tym wypowiedzeniem powódka była zobowiązana do dnia 15 października 1996 r. do złożenia oświadczenia, czy przyjmuje zaproponowane nowe warunki pracy. Powódka najpierw zakwestionowała zasadność wypowiedzenia zmieniającego, wnosząc do Sądu Pracy powództwo z żądaniem uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a nas-

tępnie w piśmie z dnia 14 października 1996 r. wyraziła warunkową zgodę na propozycję strony pozwanej w związku ze sprawą sądową.

Sąd Wojewódzki dokonał wykładni tego oświadczenia na gruncie art. 42 § 3 KP w sposób odmienny niż to uczynił Sąd pierwszej instancji, uznając, że oświadczenia tego nie można uznać za odmowę przyjęcia nowych warunków pracy. Ponadto stwierdził, że z oświadczenia tego wynika, iż nie chciała ona dopuścić do rozwiązania umowy o pracę i godziła się na nowe warunki, zastrzegając tylko, że nie przesądza to rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd Pracy. Na tym tle Sąd Wojewódzki uznał, że pracodawca bezpodstawnie uznał, iż powódka nie przyjęła zaproponowanych warunków pracy i rozwiązał z nią umowę o pracę. Kasacja ogranicza się tylko do bezzasadnej polemiki z przekonująco umotywowanym stanowiskiem Sądu Wojewódzkiego, które Sąd Najwyższy w pełni podziela. Nie można zgodzić się z wywodami kasacji, że złożenie odwołania do Sądu przez powódkę, zgodnie z pouczeniem pracodawcy, należy potraktować jako odmowę przyjęcia nowych warunków pracy. Z przepisu art. 42 § 3 KP bowiem wynika, że tylko wyraźne oświadczenie pracownika o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy, złożone przed upływem połowy okresu wypowiedzenia powoduje rozwiązanie umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Ponadto dyspozycja zdania drugiego tego przepisu stanowi, że jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, to uważa się, że wyraził zgodę na te warunki.

Zdaniem Sądu Najwyższego złożenie przez pracownika do Sądu Pracy odwołania od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy nie może być uważane za odmowę przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy, lecz jedynie uznane za poddanie Sądowi Pracy do rozstrzygnięcia, na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, zasadności wypowiedzenia zmieniającego, jak również badaniu, czy istnieją nadal możliwości dalszego jej wykonywania przez pracownika na dotychczasowych warunkach. Wykładnia art. 42 § 3 KP nie daje podstaw do przyjęcia domniemania faktycznego, że odwołanie złożone przez pracownika do Sądu Pracy od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy oznacza odmowę przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i kontynuowania stosunku pracy. Mając to na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że wbrew twierdzeniom kasacji, Sąd Wojewódzki nie dokonał błędnej interpretacji przepisu art. 42 § 3 KP, lecz prawidłowo zastosował ten przepis prawa w

ustalonym stanie faktycznym sprawy. Z powyższych względów Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego na zasadzie art. 393¹² KPC orzekł, jak w sentencji.

=====