

**Wyrok z dnia 13 października 1999 r.**

**I PKN 293/99**

**Pojęcie potrzeb pracodawcy z art. 42 § 4 KP nie obejmuje zmiany zakresu obowiązków pracownika z powodu stanu jego zdrowia.**

Przewodniczący: SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:  
Walerian Sanetra (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 października 1999 r. sprawy z powództwa Andrzeja M. przeciwko Narodowemu Bankowi Polskiemu w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 18 lutego 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

W imieniu powoda Andrzeja M. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 18 lutego 1999 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Białymstoku z dnia 27 października 1998 r. [...].

Andrzej M. w pozwie skierowanym przeciwko Narodowemu Bankowi Polskiemu Oddziałowi Okręgowemu w B. domagał się przywrócenia poprzednich warunków pracy przez dopuszczenie go do pracy w charakterze wartownika z bronią palną w systemie zmianowym i w porze nocnej. Żądał jednocześnie zapłaty odszkodowania w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia tytułem nieuzasadnionego odsunięcia go od wykonywania funkcji wartownika z bronią palną. Żądał również wyrównania wynagrodzenia za pracę za wrzesień i październik 1997 r. przez zapłatę dodatku za pracę w systemie zmianowym i w godzinach nocnych. Oddalając powództwo Sąd Pracy w szczególności ustalił, że powód został zatrudniony u pozwanego pracodawcy w dniu 1 maja 1994 r. na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy, po-

czątkowo na stanowisku wartownika. Ostatnio zaś zatrudniony jest na stanowisku starszego wartownika. Strona pozwana, uwzględniając wniosek Komendanta Oddziału Straży Bankowej, odsunęła powoda od pełnienia służby z bronią palną, powierzając mu z dniem 1 lipca 1997 r. pełnienie służby bez broni na posterunku w holu głównym, na zmianie dziennej (gdzie nie jest wymagane pełnienie służby z bronią palną). Uznając, że przyczyny odsunięcia powoda od pracy z bronią palną ustały z dniem 1 stycznia 1997 r., strona pozwana ponownie powierzyła powodowi pracę z bronią palną w systemie zmianowym oraz w porze nocnej. Jednakże już we wrześniu 1997 r. skierowała powoda na badania lekarskie i w następstwie orzeczenia lekarskiego, w którym stwierdzono, że w przypadku powoda praca z bronią palną nie jest wskazana (z określeniem następnego terminu badania okresowego na lipiec 1999 r.), ponownie powierzyła powodowi pracę starszego wartownika bez broni palnej i tylko w systemie dziennym. Sąd Pracy przyjął, że skoro powód utracił możliwość pracy z bronią palną z uwagi na stan zdrowia (określony w orzeczeniu lekarskim), pracodawca - nie podejmując decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę - miał prawo pozostawić go na stanowisku starszego wartownika z powierzeniem pracy bez broni palnej i tylko w systemie pracy dziennej bez wypowiedzania dotychczasowych warunków pracy i płacy. W ocenie tego Sądu, w tych okolicznościach niezasadne jest żądanie powoda zapłaty odszkodowania, jak też bezpodstawne jest żądanie wyrównania wynagrodzenia tytułem utraconych dodatków za pracę w porze nocnej i pracę zmianową z uwagi na to, że powód nie wykonywał tej pracy, pracując jedynie w ciągu dnia.

Uznając apelację powoda za bezzasadną Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w szczególności stwierdził, że stanowisko wartownika z bronią palną w Straży Bankowej (branżowej), jest stanowiskiem szczególnym, które zgodnie z § 9 Regulaminu Straży Bankowej (zarządzenie Nr C/13/I/93 Prezesa NBP z 14 grudnia 1993 r. wydane na podstawie ustawy z dnia 31 stycznia 1961 r. o Straży Przemysłowej, Dz.U. Nr 6, poz. 42 ze zm. i ustawy z dnia 31 stycznia 1989 r. o Narodowym Banku Polskim, jednolity tekst: Dz.U. z 1992 r. Nr 72, poz. 360 ze zm.), może być zajmowane przez osobę – między innymi – o odpowiedniej zdolności fizycznej i psychicznej do służby z bronią palną, przy czym stan zdrowia takiej osoby (pracownika) powinien być sprawdzany co 2 lata i dokumentowany świadectwem lekarskim. Ocena stanu zdrowia powoda znalazła się w orzeczeniach lekarskich Przychodni Pracowniczej pozwanego Banku (z dnia 16 października 1997 r. i z dnia 20 lipca 1998 r.) oraz w

orzeczeniu lekarskim Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy Przychodni Specjalistycznej Poradni Chorób Zawodowych w B. z dnia 27 września 1997 r. Ustalono w nich, że powód może pracować na stanowisku wartownika, jednakże z przeciwwskazaniem pracy z bronią palną. Skoro aktualny stan zdrowia powoda nie pozwala mu na wykonywanie funkcji wartownika z bronią palną, zatem pozwany pracodawca nie naruszył prawa (nie dokonując wypowiedzenia warunków pracy lub płacy), pozostawiając go nadal na stanowisku starszego wartownika, ale tylko w systemie pracy dziennej i bez broni palnej. W ocenie Sądu drugiej instancji, aż 3 kolejne orzeczenia lekarskie i to jednostek uprawnionych do orzekania o „stanie zdrowia i możliwości wykonywania przez pracowników zatrudnienia – w konkretnym przypadku – dają podstawę do przyjęcia, że powód nie może pracować z bronią palną”. Utrata przez powoda prawa do pracy z bronią palną, „automatycznie uniemożliwiła wykonywanie zatrudnienia w porze nocnej, w systemie zmianowym (zatrudnieni są wartownicy z bronią palną) oraz przy konwojowaniu przesyłek wartościowych, za którą to pracę – i to za czas faktycznie przepracowany – przysługują dodatki. Skoro powód nie wykonuje czynności pracowniczych ani w porze nocnej, ani w systemie zmianowym, ani też przy konwojowaniu, zatem nie przysługują mu z tego tytułu dodatki, które – jak zasadnie uznał Sąd Rejonowy – są dodatkami fakultatywnymi, nie wyszczególnionymi w umowie o pracę i nie wymagają wypowiedzenia”.

W kasacji zaskarżonemu nią wyrokowi postawiono zarzut, iż narusza on art. 42 § 1 KP „poprzez zmianę warunków pracy i płacy bez wypowiedzenia” oraz art. 42 § 4 KP „poprzez przeniesienie powoda na nowe stanowisko pracy (starszego wartownika bez broni) ponad okres 3 miesięcy w roku kalendarzowym i bez zachowania prawa do wynagrodzenia na poprzednim stanowisku pracy – w związku z § 7 ust. 1 pkt 5, 6 i 7 zarządzenia prezesa NBP z 15 września 1995 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników NBP”. Ponadto kasacja zarzuca, iż doszło do naruszenia art. 217 KPC w związku z art. 227 KPC „poprzez nieprzeprowadzenie dowodu – zgłoszonego przez powoda – z opinii biegłych z zakresu medycyny sądowej na okoliczność czy powód może wykonywać pracę na stanowisku wartownika z bronią palną”. Oprócz tego podnosi się w niej „uniemożliwienie powodowi udziału w rozprawie z dnia 14 października 1998 r. przez Sąd pierwszej instancji, co było naruszeniem art. 149 § 2 i art. 214 KPC i podniesione w apelacji; niewyjaśnienie przez Sąd Okręgowy zasadności tego zarzutu, może powodować nieważność postępowania w świetle art. 379 pkt 5 KPC wskutek pozbawienia możliwości obrony przez stronę swych praw”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie wskazuje usprawiedliwionych podstaw i z tej racji nie mogła zostać uwzględniona. W myśl art. 42 § 1 KP przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Zawiera on tzw. regulację odsyłającą (jest przepisem odsyłającym). Nie rozstrzyga tym samym istotnego – z punktu widzenia kasacji – problemu pojęcia warunków pracy i płacy oraz konieczności ich wypowiedzenia, jeżeli zamiarem pracodawcy jest ich zmiana (a pracownik nie godzi się na ich modyfikację w drodze porozumienia stron). Prowadzi to do wniosku, że przepis art. 42 § 1 KP nie mógł być naruszony w zaskarżonym wyroku, skoro w swej treści nakazuje on tylko stosowanie do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy przepisów o wypowiedzeniu definitywnym. Przedmiotem sporu nie było zaś to, że strona pozwana wypowiedziała warunki pracy lub płacy i jednocześnie naruszyła reguły dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę, które z mocy art. 42 § 1 KP powinny być odpowiednio zastosowane, a tylko w takim przypadku można by mówić, że pracodawca wypowiadając warunki pracy lub płacy, bez uwzględnienia tego, co wynika z regulacji wypowiedzenia definitywnego, naruszył ten przepis, a pośrednio naruszył go także sąd (sądy), który nie wyciągnął konsekwencji prawnych z tego naruszenia popełnionego przez pracodawcę. Sąd w zaskarżonym wyroku w ogóle nie stosował art. 42 § 1 KP, gdyż przepis ten nakazuje jedynie uwzględnienie (odpowiednie stosowanie) przy wypowiedzeniu zmieniającym przepisów o wypowiedzeniu definitywnym, natomiast bezpośrednio nie rozstrzyga tego, w jakich przypadkach zachodzi konieczność dokonania wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, jeżeli pracodawca chce doprowadzić do zmiany elementów stosunku pracy. Ponieważ w rozpoznawanej sprawie w ogóle nie powstał problem zastosowania (naruszenia) art. 42 § 1 KP, w konsekwencji nie mógł też zostać naruszony w zaskarżonym wyroku. Tym samym kasacyjny zarzut naruszenia tego przepisu jest bezpodstawny. Inną sprawą jest, czy stanowisko Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (a także Sądu pierwszej instancji), w przypadku zmiany tak istotnych elementów stosunku pracy powoda jak pora i rozkład jego czasu pracy oraz pozbawienie go możliwości uzyskiwania dodatków (za pracę nocną, za pracę zmianową), a także dodatkowego wynagrodzenia z tytułu konwojowania pieniędzy, dokonanej jednostronnie przez pracodawcę (w istocie w drodze polecenia wykonywania pracy na

nowych zasadach), bez zastosowania wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, jest merytorycznie trafne. Sąd Najwyższy rozpoznaje jednakże sprawę w granicach kasacji (art. 393<sup>11</sup> KPC), które w szczególności są wyznaczone przez sposób, w jaki zostają w niej ujęte jej podstawy i ich uzasadnienie (art. 393<sup>3</sup> KPC). Pod pojęciem podstaw kasacyjnych – zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego – rozumie się przy tym konkretne przepisy prawa, które według wnoszącego kasację zostały naruszone w zaskarżonym wyroku. Oznacza to tym samym, że Sąd Najwyższy rozpoznając niniejszą kasację – gdy idzie o naruszenie prawa materialnego – nie może wyjść poza to, co wynika z postawionego w niej zarzutu, iż doszło do pogwałcenia art. 45 § 1 KP i art. 42 § 4 KP. Jak stwierdzono, nie ma przesłanek, by uważać, że w sprawie doszło do naruszenia art. 45 § 1 KP. Jednakże również przepis art. 42 § 4 KP nie został naruszony przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Zezwala on bowiem pracodawcy na powierzenie pracownikowi pracy (bez konieczności wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy) w przypadkach uzasadnionych potrzebami zakładu pracy, innej niż określona w umowie o pracę, na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Przepis ten nie został naruszony, gdyż strona pozwana nie powierzyła powodowi innej pracy (bez broni i w ciągu dnia) na jego podstawie. Uważała bowiem, że w ogóle zmiany w zakresie obowiązków powoda nie wymagają wypowiedzenia zmieniającego, a przepis art. 42 § 4 KP dotyczy tylko takich przypadków, w których w „normalnych” warunkach konieczne jest wypowiedzenie warunków pracy lub płacy. Strona pozwana nie stosowała art. 42 § 4 KP, gdyż w ogóle na ten przepis się nie powoływała. Jest to zrozumiałe jeżeli zważyć, że przyczyną zmiany obowiązków powoda (organizacji jego pracy i wynikających stąd konsekwencji płacowych) nie były jej potrzeby, lecz stan zdrowia powoda, a więc okoliczność leżąca po jego stronie. Zaznaczyć tu należy, że naruszenia art. 42 § 4 KP kasacja upatruje w tym, że powód został „przeniesiony” na okres dłuższy niż 3 miesiące, a przy tym stracił na zarobkach. O naruszeniu zaś tego przepisu w takim aspekcie nie może być mowy, skoro wolą pracodawcy nie było powierzenie powodowi obowiązków o zmienionym zakresie z uwagi na potrzeby zakładu pracy, lecz z przyczyn leżących po stronie powoda (z uwagi na jego stan zdrowia).

Na uwzględnienie nie zasługują także dalsze zarzuty kasacji. Wbrew sugestii zawartej w kasacji, przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych z zakresu medycyny

sądowej na okoliczność, „czy powód może wykonywać pracę na stanowisku wartownika z bronią palną”, nie mieści się w kategorii dowodów dotyczących faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 KPC). Rzecz bowiem nie w tym, czy powód jest rzeczywiście zdolny do wykonywania pracy na stanowisku wartownika z bronią palną, lecz czy jego pracodawca miał dostateczne prawne podstawy do tego, by powierzyć mu obowiązki o zmienionym zakresie. Konkretna decyzja pracodawcy w tej sprawie nie może zależeć od opinii biegłych sądowych, opinia ta nie może bowiem z natury rzeczy stanowić podstawy działania pracodawcy (trudno wymagać, by zwracał się on o opinię biegłych sądowych zamierzając powierzyć pracownikowi nowe stanowisko). Podstawę decyzji pracodawcy stanowiły orzeczenia lekarskie, które były wystarczające dla jej podjęcia. Co więcej, gdy na uwadze mieć chociażby art. 229 § 4 KP, w myśl którego pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (przy odpowiedniej interpretacji tej reguły), należy dojść do wniosku, że powierzenie powodowi pracy na stanowisku wartownika bez broni palnej, było powinnością strony pozwanej. Oznacza to, że ewentualna opinia biegłego sądowego w kwestii stanu zdrowia powoda nie mogłaby wpłynąć na ocenę prawidłowości decyzji strony pozwanej i wobec tego słusznie została pominięta przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Zarzut nieważności postępowania z uwagi na art. 379 pkt 5 KPC jest chybiorny, gdyż nieważnością tą – jeżeli by ją przyjąć, do czego zresztą nie ma żadnych podstaw – miałby być dotknięty (według twierdzeń kasacji) wyrok Sądu pierwszej instancji, który nie stanowi przedmiotu zaskarżenia kasacją (art. 392 KPC). Nieważność tę powinien wziąć pod uwagę Sąd drugiej instancji, który skądinąd po zbadaniu zarzutu dotyczącego tej kwestii stwierdził, że powód został zawiadomiony o terminie rozprawy [...], a ponadto na rozprawie w dniu 14 października 1998 r. był reprezentowany przez pełnomocnika adwokata Andrzeja K. Sąd Najwyższy z urzędu (a także na wniosek) bierze pod rozważenie tylko tę nieważność, którą dotknięty jest wyrok zaskarżony kasacją (wyrok Sądu drugiej instancji). To zaś oznacza, że nieważność, która ma miejsce w postępowaniu pierwszoinstancyjnym może być uwzględniona przez Sąd Najwyższy tylko pod warunkiem, iż w kasacji powołany zostanie odpowiedni przepis postępowania, który został naruszony przez sąd drugiej instancji przez nieuwzględnienie określonego naruszenia (nieważności postępowania), a przepisu takiego kasacja nie wskazuje. Nie można zapominać, że z punktu widzenia

postępowania kasacyjnego istnieje zasadnicza różnica dotycząca tego, czy naruszenie przepisów postępowania nastąpiło przed sądem pierwszej czy też drugiej instancji. Wynika to między innymi stąd, że to samo uchybienie procesowe może być uznane za nie mające istotnego wpływu na wynik sprawy lub mające taki wpływ, w zależności od tego, czy popełnione ono zostało w postępowaniu pierwszoinstancyjnym czy też drugoinstancyjnym. W każdym zaś razie powołanie w tym wypadku jedynie art. 379 pkt 5 KPC uznać należy za niewystarczające. To samo dotyczy kasacyjnego zarzut naruszenia art. 149 § 2 KPC i art. 214 KPC, a przy tym należy stwierdzić, że przy jego formułowaniu pominięto to, co wynika z zasady, iż w razie ustanowienia pełnomocnika procesowego pisma sądowe doręcza się temu pełnomocnikowi, a nie stronie (art. 133 § 3 KPC), a ponadto, że zarzut braku doręczenia powodowi zawiadomienia o terminie rozprawy w istocie sprowadza się do gołosłownego zaprzeczenia ustaleniom faktycznym Sądu drugiej instancji.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====