

Wyrok z dnia 10 maja 2000 r.

I PKN 630/99

Odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonywania umówionego rodzaju pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2000 r. sprawy z powództwa Stanisławy H. i Jerzego H. przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej „P.” w S. o przywrócenie do pracy i zapłatę, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 1 czerwca 1999 r. [...]

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

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdańsku wyrokiem z 17 grudnia 1998 r. [...] oddalił w całości powództwo Jerzego H. i Stanisławy H. przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej „P.” w S. o przywrócenie do pracy i zapłatę. Powodowie domagali się zasądzenia na ich rzecz od pozwanej Spółdzielni wyrównania z tytułu zaniżonych wynagrodzeń za 1998 r., w tym wynagrodzeń urlopowych, ekwiwalentu za odzież roboczą i jej pranie, wyrównania premii za okres od stycznia do maja 1998 r., a ponadto powód Jerzy H. domagał się zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę i z tytułu umów zleceń za cały 1996 r.

Sąd Pracy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółdzielni od 1 lutego 1994 r. w wymiarze 0,625 etatu na stanowisku gospodarza domu (sprzątacza) budynku nr 91A przy ul. M. w S., powódka zaś była zatrudniona od 11 lutego 1991 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku gospodarza domu (sprzątacza) budynków 91 i 91C przy ul. M. w S. Do podstawowych obowiązków powodów należał

codzienny przegląd budynków pozostających pod ich opieką oraz przyległych do nich terenów pod kątem naruszeń porządku domowego lub ewentualnych usterek i zgłaszanie ich w Spółdzielni poprzez codzienne składanie zeszytu usterek w administracji. Należało do nich także sprzątanie i mycie klatek schodowych oraz śmietników, usuwanie nieczystości z przydzielonych terenów wokół budynku, odśnieżanie i posypywanie piaskiem chodników i przejść, a także wykonywanie innych obowiązków zleconych przez przełożonego. Sposób wykonywania przez powodów obowiązków pracowniczych – przede wszystkim brak staranności – był wielokrotnie przedmiotem skarg ze strony mieszkańców. Za nienależyte wykonywanie obowiązków w odśnieżania i posypywania chodników oraz przejść dla pieszych, powód został w grudniu 1996 r. ukarany karą porządkową. Powodowie wielokrotnie dawali do zrozumienia przełożonym, że nie zamierzają podporządkować się zarządzeniom pracodawcy odnośnie do czasu pracy i innych obowiązków. Zagubili zeszyty usterek, do których były wpisane między innymi polecenia przełożonych nakazujące oczyszczenie krawężników. Powód zachowywał się w sposób arogancki i agresywny w stosunku do przełożonych, członków organów Spółdzielni oraz mieszkańców budynku oddanego mu pod opiekę. Zachowanie powódki było spokojne, jednak zdominowana przez powoda prezentowała wobec pracodawcy identyczną postawę jak jej mąż, co przejawiało się głównie w braku podporządkowania poleceniom przełożonych. Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanego pracodawcy czas pracy powódki wynosił 8 godzin dziennie, zaś powoda 4 godziny dziennie. Powodowie obowiązani byli wykonywać swoje obowiązki pomiędzy godzinami 5³⁰ (rano) a 17³⁰ (po południu). Postanowienia regulaminu uzupełnione zostały zarządzeniem prezesa Spółdzielni z 29 maja 1998 r., którego odpis doręczono każdemu pracownikowi. Zgodnie z tym zarządzeniem, w odniesieniu do gospodarzy domów godziny pomiędzy 7⁰⁰ a 12⁰⁰ dla pracowników zatrudnionych na pełnym etacie oraz pomiędzy 7⁰⁰ a 9³⁰ dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowiły obowiązkowe godziny pracy, co oznaczało, że w tym czasie gospodarze domów (także powodowie) obowiązani byli przebywać w wyznaczonym im rejonie budynków, a pozostałe godziny pracy mogli wykorzystywać w sposób elastyczny, stosownie do potrzeb i zadań. Ponadto gospodarze zostali zobowiązani zarządzeniem prezesa do podpisywania codziennie, o wskazanej stałej godzinie, listy obecności wyłożonej w budynku administracji Spółdzielni. W styczniu 1998 r. zostały podwyższone wynagrodzenia zasadnicze pracowników Spółdzielni, w tym także gospodarzy domów. Nowe warunki

ki płacy przewidywały także premię uznaniową do 30% wynagrodzenia zasadniczego. Wraz z informacją o podwyższeniu im wynagrodzeń, wszyscy gospodarze domów, w tym powodowie, otrzymali karty obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracowników, precyzujące warunki pracy (przede wszystkim co do zakresu powierzonych im czynności). Powodowie uznając, że zapisy zawarte w tych kartach stanowią zmianę dotychczasowych warunków pracy, odmówili ich przyjęcia i podpisania, oświadczając jednocześnie, że nie wyrażają zgody na zmianę warunków pracy i płacy. Stwierdzili, że jeżeli pracodawca zamierza dokonać zmiany warunków ich zatrudnienia, domagają się złożenia im wypowiedzenia zmieniającego. W dniach 28 i 29 stycznia 1998 r. przedstawiciele pozwanej próbowali doręczyć powodom osobiście pisma zawierające oświadczenia o wypowiedzeniu im dotychczasowych warunków płacy, jednak powodowie odmówili ich przyjęcia i zażądali przesłania listami poleconymi, co pozwany pracodawca uczynił. Po otrzymaniu (za pośrednictwem poczty) oświadczeń o wypowiedzeniu im warunków płacy powodowie zdecydowali się na ich przyjęcie, uznając je za korzystne (takie w istocie były). W dniu 28 kwietnia 1998 r. powodowie ponownie odmówili przyjęcia i podpisania kart obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracowników (tych samych, co w styczniu 1998 r.). Powód oświadczył ponadto 29 kwietnia 1998 r., że nie wyraża zgody na wykonywanie pracy w godzinach wyznaczonych przez pracodawcę, a określonych we wspomnianej karcie i poprosił o wypowiedzenie mu umowy o pracę. W dniu 4 maja 1998 r. doręczono powodom pisma (z datą 30 kwietnia 1998 r.) zawierające oświadczenie pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu im umów o pracę. W uzasadnieniu obu oświadczeń pozwana wskazała, że przyczyną dokonanych wypowiedzeń jest odmowa przyjęcia karty obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika, brak woli współpracy z pracodawcą oraz wyrażona przez powodów wola, aby pracodawca wprowadzając zakres obowiązków wypowiedział im umowę o pracę, a także aby byli rozliczani z wykonanej pracy, a nie z czasu pracy.

Sąd Rejonowy ocenił, że wypowiedzenie obojgu powodom umowy o pracę było uzasadnione. Negatywna ocena pracy i zachowania powodów leżąca u podstaw dokonanych wypowiedzeń nie nosiła cech dowolności. Postawę powodów zamianował brak woli podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym pracy. Bezpodstawnie odmówili przyjęcia, podpisania i zastosowania się do wprowadzonych przez pracodawcę kart obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, które stanowiły jedynie uściślenie i doprecyzowanie wiążących powodów umów o pracę oraz

regulaminu pracy i były przejawem przysługującego pracodawcy uprawnienia do organizowania pracy oraz poprawy dyscypliny pracy. Nie można zaakceptować poglądu powodów, że tego rodzaju zmiany organizacyjne wymagały zmiany warunków pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Postawa obojga powodów jako pracowników, w tym w szczególności odmowa wykonywania prawidłowo nałożonych na nich obowiązków pracowniczych, manifestowanie braku woli podporządkowania się poleceniom organizacyjnym i porządkowym pracodawcy (np. co do obowiązkowych godzin pracy i podpisywania w określonym miejscu i czasie listy obecności), uzasadniały dokonanie przez pozwaną wypowiedzenia umów o pracę. Sąd Rejonowy oddalił roszczenia powodów o zasądzenie należności z różnych tytułów, uznając, że pracodawca częściowo zaspokoił je w toku procesu, a częściowo były one nieuzasadnione.

Rozpoznając sprawę w wyniku apelacji obojga powodów, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z 1 czerwca 1999 r. odrzucił apelację w części dotyczącej odszkodowania za nieusunięcie z akt osobowych kary porządkowej nagany (z uwagi na to, że roszczenie to zostało po raz pierwszy zgłoszone w postępowaniu apelacyjnym, co w świetle treści art. 383 KPC było niedopuszczalne), zmienił częściowo zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i zasądził na rzecz powoda kwotę 1,44 zł, a na rzecz powódki kwotę 1,82 zł tytułem odsetek za opóźnienie w spełnieniu świadczenia w postaci wynagrodzenia uzupełniającego za okres od stycznia do lipca 1998 r. włącznie. W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy oddalił apelację powodów. Powodowie domagali się w apelacji zmiany zaskarżonego wyroku i przywrócenia ich do pracy w pozwanej Spółdzielni na poprzednich warunkach oraz zasądzenia na ich rzecz od pozwanej świadczeń urlopowych za 1998 r., należnego im (nieprzedawnionego) ekwiwalentu za odzież roboczą i jej pranie, wynagrodzenia za sierpień 1998 r., wynagrodzenia uzupełniającego (do poziomu wynagrodzenia po podwyżce łącznie z premią w wysokości 30 %) wraz z odsetkami, wyrównania premii za okres od stycznia do maja 1998 r., a także odszkodowania za nieusunięcie z akt osobowych kary porządkowej nagany nałożonej w 1996 r.

Oddalając apelację powodów w części dotyczącej ich żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i podzielił ich kwalifikację prawną co do tego, że wypowiedzenie powodom umów o pracę było uzasadnione. Postawa powodów jako pracowników, głównie odmowa wykonania prawidłowo nałożonych na nich obowiązków

pracowniczych, manifestowanie braku woli podporządkowania się poleceniom pracodawcy oraz brak woli współpracy z pracodawcą uzasadniały dokonanie przez pozwaną Spółdzielnię wypowiedzenia umów o pracę. Wbrew zarzutom powodów wypowiedzenia nie zostały dokonane w oparciu o nieusuniętą z akt osobowych wzmiankę o zastosowaniu w stosunku do nich w 1996 r. kary porządkowej. Wzmianka ta została bowiem usunięta z akt, a okoliczność nałożenia na powoda kary regulaminowej została podniesiona przez Sąd Rejonowy wyłącznie w związku z jego twierdzeniem (nieprawdziwym), że nigdy nie był karany taką karą. Zdaniem Sądu Okręgowego słusznie Sąd Rejonowy negatywnie ocenił odmowę powodów podporządkowania się obowiązkom określonym w doręczonej każdemu z nich karcie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika. Wprowadzenie tych kart było wyłącznie zabiegiem organizacyjnym, nie zmieniało obowiązków pracowniczych, a jedynie precyzowało sposób ich realizacji, porządkując organizację pracy. Pozwana Spółdzielnia nie miała obowiązku wprowadzenia tych kart w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzenie zmieniające z 28 stycznia 1998 r. dotyczyło wyłącznie zmiany warunków płacowych powodów i było bezprzedmiotowe (niecelowe i zbędne), albowiem zmiana warunków płacy prowadziła do polepszenia warunków wynagradzania powodów. Powodowie byli obowiązani przestrzegać zarządzeń porządkowych pracodawcy dotyczących pracy zawartych w kartach obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika, gdy zatem odmówili podporządkowania się tym regulacjom, pracodawca był uprawniony do uznania, że dalsze zatrudnianie powodów jest niecelowe. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się uchybień formalnych w procedurze wypowiedzenia powodom umów o pracę. Dotyczy to w szczególności ustalenia daty, w której umowy o pracę z powodami uległy rozwiązaniu. Pozwana prawidłowo wskazała, zarówno w pisemnych oświadczeniach o wypowiedzeniu powodom umów o pracę, jak i w wydanych im świadectwach pracy, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 lipca 1998 r. Zdaniem Sądu Okręgowego wskazanie przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu swojego wyroku, że okres wypowiedzenia przypadał na dzień 31 sierpnia 1998 r. stanowi oczywistą omyłkę i nie uzasadnia roszczeń powodów o zapłatę wynagrodzenia za sierpień 1998 r. Nie świadczy też o nieprawidłowym ustaleniu daty zakończenia stosunku pracy przez pozwaną. Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że powodowie już w dniu 30 kwietnia 1998 r. mieli możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli pozwanej o wypowiedzeniu im umów o pracę, a zatem zgodnie z art. 61 KC w związku z art. 300 KP należało uznać, że w tej dacie pozwana złożyła

powodom skuteczne oświadczenie woli o wypowiedzeniu umów o pracę. Powodowie w sierpniu 1998 r. nie świadczyli już pracy.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wnieśli powodowie zaskarżając wyrok w całości. Sąd Okręgowy prawomocnie odrzucił kasację na podstawie art. 393⁵ KPC w związku z art. 393 pkt 1 KPC w części dotyczącej roszczeń o zapłatę różnych świadczeń pieniężnych ze względu na to, że w odniesieniu do tych świadczeń wartość przedmiotu zaskarżenia wynosiła mniej niż 5.000 złotych. Oznacza to, że przedmiotem rozpoznania w postępowaniu kasacyjnym było wyłącznie oddalenie apelacji powodów od wyroku Sądu Rejonowego w części oddalającej ich żądanie o przywrócenie do pracy w pozwanej Spółdzielni. W odniesieniu do tej części rozstrzygnięcia powodowie oparli kasację na obydwu podstawach, w ramach których podnieśli zarzuty naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 42 i art. 43 KP „poprzez niewyjaśnienie prawidłowości dokonanego powodom wypowiedzenia umów o pracę” oraz naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 217, art. 232, art. 233 § 1 i art. 328 § 2 KPC poprzez naruszenie zasady bezpośredniości i dokonanie ustaleń odmiennych od ustaleń Sądu pierwszej instancji, co miało istotny wpływ na wynik sprawy. Powodowie wnieśli o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Gdańsku.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego odnoszą się przede wszystkim do dokonania przez Sąd Okręgowy odmiennych ustaleń faktycznych co do początku i zakończenia biegu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a ponadto do uwzględnienia przez ten Sąd przy ocenie zasadności wypowiedzenia powodom umów o pracę faktów ukarania ich karami porządkowymi w 1996 r., pomimo że nastąpiło swoiste „zatarcie ukarania” i kary te powinno się uważać za niebyłe, zaś wzmianki o nich powinny być usunięte z akt osobowych powodów po roku ich nienagannej pracy. Tak skonstruowane zarzuty procesowe nie dotyczą okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia o żądaniu powodów obejmującym przywrócenie ich do pracy w związku z nieuzasadnionym – w ich przekonaniu - wypowiedzeniem im umów o pracę, lecz odnoszą się do kwestii marginalnych. Zgodnie z treścią art. 49 KP w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krót-

szego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przyjęcie przez pracodawcę wadliwej daty rozwiązania umowy o pracę w związku z błędnym ustaleniem początku biegu okresu wypowiedzenia nie czyni tego wypowiedzenia nieuzasadnionym i nie rodzi po stronie pracownika roszczenia o uznanie wypowiedzenia za niezgodne z prawem i przez to bezskuteczne lub roszczenia o przywrócenie do pracy. Gdyby nawet Sąd Okręgowy przyjął nieprawidłową – w ocenie powodów – datę rozwiązania umów o pracę z nimi w związku z błędnym ustaleniem początkowej daty biegu okresu wypowiedzenia, nie miałyby to żadnego wpływu na ocenę zasadności wypowiedzenia umów o pracę i pośrednio na ocenę zasadności żądań powodów o przywrócenie do pracy. Wywody kasacji dotyczące naruszeń prawa procesowego nie wykazują wpływu zarzucanych uchybień na wynik sprawy w aspekcie zasadności powództwa. W kasacji nie podniesiono natomiast zarzutu naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 49 KP.

Niezależnie od tego, że naruszenie wskazanych w kasacji przepisów prawa procesowego w odniesieniu do początkowej i końcowej daty biegu okresu wypowiedzenia nie miałyby istotnego wpływu na wynik sprawy, zarzuty te są ponadto nieuzasadnione. Sąd Rejonowy przyjął, że pisma zawierające oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu umów o pracę powodowie otrzymali 4 maja 1998 r. (tego dnia pisma te zostały im doręczone przez pocztę), w związku z czym trzymiesięczny okres wypowiedzenia upłynął 31 sierpnia 1998 r. Nie była to – wbrew stanowisku Sądu Okręgowego – „oczywista pomyłka”, lecz ocena wynikająca z dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy z kolei ustalił, że powodom odczytano treść pism zawierających oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu im umów o pracę już w dniu 30 kwietnia 1998 r., lecz powodowie odmówili wówczas przyjęcia tych pism, żądając przesłania ich pocztą, co pracodawca uczynił. Sąd Okręgowy przyjął zatem – w wyniku odmiennych od Sądu Rejonowego ustaleń faktycznych - że skoro oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umów o pracę dotarły do powodów 30 kwietnia 1998 r. w takich okolicznościach i w taki sposób, że powodowie mogli się już wtedy z nimi zapoznać (art. 61 KC w związku z art. 300 KP), to trzymiesięczny okres wypowiedzenia upłynął 31 lipca 1998 r. Oznacza to, że przyjmując inny początek biegu okresu wypowiedzenia Sądy w odmienny sposób oceniły upływ (kończącą datę) tego okresu. Sąd Okręgowy był uprawniony do dokonania odmiennych od Sądu Rejonowego ustaleń faktycznych dotyczących omawia-

nej kwestii. Pozwalała mu na to sama istota postępowania apelacyjnego, a przede wszystkim treść art. 382 KPC. Naruszenia tego przepisu kasacja nie zarzuca. Nie sposób mówić w związku z odmiennymi ustaleniami Sądu Okręgowego o naruszeniu zasady bezpośredniości, skoro zasada ta nie wynika z żadnego z przepisów prawa procesowego przytoczonych w kasacji, a ponadto sąd drugiej instancji, zamierzając dokonać odmiennych od sądu pierwszej instancji ustaleń faktycznych, ani nie musi ponawiać dowodów przeprowadzonych wcześniej przez sąd pierwszej instancji, ani też nie ma obowiązku prowadzić uzupełniającego postępowania dowodowego. Odmiennie ustalenie faktyczne Sądu Okręgowego co do daty złożenia powodom przez pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę i co do początku biegu okresu wypowiedzenia znajduje oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym (choćby w dokumentach zawartych w aktach osobowych powodów), którego ocena dokonana przez Sąd Okręgowy nie wykracza poza granice określone w art. 233 § 1 KPC.

Kwestia ukarania powodów karą porządkową w 1996 r. miała marginalne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Do wypowiedzenia powodom umów o pracę nie doszło z tej przyczyny, że zostali kiedyś ukarani karami porządkowymi, i nie z tej przyczyny Sąd Okręgowy uznał wypowiedzenia im umów o pracę za uzasadnione. Ten wątek faktyczny pojawił się wyłącznie jako jeden z elementów całokształtu sprawy (obszernego materiału dowodowego zebranego w toku postępowania), ale nie był to element o jakiegokolwiek doniosłości prawnej. Nie mają racji skarżący, kiedy twierdzą w kasacji, że Sąd Okręgowy nie rozważył całokształtu materiału dowodowego i pominął fakt bezprawnego ujawnienia w aktach osobowych powodów pism pozwanej o ukaraniu ich karami porządkowymi. Sąd Okręgowy odniósł się w wyraźny sposób do tej kwestii, stwierdzając w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że wypowiedzenia umów o pracę nie zostały dokonane w oparciu o nieusuniętą z akt osobowych powodów wzmiankę o zastosowaniu wobec nich kary porządkowej w 1996 r., a okoliczność nałożenia na powoda takiej kary była rozważana wyłącznie w odpowiedzi na jego twierdzenie (nieprawdziwe), że nigdy nie był karany taką karą. Sąd Rejonowy ustalił natomiast wyłącznie w odniesieniu do powoda fakt ukarania karą porządkową, nie było takiego ustalenia co do powódki.

Skoro zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania okazały się nieuzasadnione, dla oceny prawidłowości zastosowania przez Sąd Okręgowy prawa materialnego miarodajny i wiążący w postępowaniu kasacyjnym był stan faktyczny

stanowiący podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Zarzuty naruszenia art. 42 i 43 KP są chybione. Przedmiotem oceny w rozpoznawanej sprawie nie była zasadność wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy (wysokość wynagrodzenia) powodów, dokonanego przez pozwaną na wyraźne żądanie powodów w końcu stycznia 1998 r., lecz zasadność definitywnego wypowiedzenia im umów o pracę dokonanego w pismach z 30 kwietnia 1998 r. W sprawie nie chodziło zatem o wypowiedzenie zmieniające, a tego dotyczą art. 42 i 43 KP powołane w kasacji, lecz o wypowiedzenie definitywne. Kasacja nie zawiera jednak zarzutu naruszenia art. 45 § 1 KP, który faktycznie miał zastosowanie.

Nie jest uzasadniony pogląd skarżących wyrażony w kasacji, że pozwana Spółdzielnia w drodze wypowiedzenia zmieniającego chciała dokonać „zmian organizacyjnych”, co wprowadziło powodów w błąd co do intencji pracodawcy. Wypowiedzenia zmieniające z końca stycznia 1998 r. obejmowały bowiem wyłącznie warunki płacy (wysokość wynagrodzenia), nie dotyczyły natomiast warunków pracy, w tym zakresu nałożonych na powodów obowiązków. Warunki pracy nie zostały w styczniu 1998 r. zmienione, a zatem pozwana nie miała obowiązku podawać powodom przyczyn (zasadności) takich zmian i wyjaśniać ich treści. Przyczyną wypowiedzenia powodom umów o pracę nie był brak akceptacji z ich strony wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, gdyż takiego wypowiedzenia pracodawca nie dokonał, lecz odmowa podporządkowania się zarządzeniom pracodawcy precyzującym zakres i sposób wykonywania pracy. Tego rodzaju zarządzenia dotyczące jedynie lepszego (bardziej efektywnego i sprawniejszego) zorganizowania procesu pracy nie wymagały dokonania wypowiedzenia zmieniającego, albowiem niczego w istocie w warunkach pracy nie zmieniały, a jedynie precyzowały sposób wykonywania obowiązków pracowniczych przez powodów zatrudnionych na stanowiskach gospodarzy domów. Kwestionowanie w kasacji zasadności wypowiedzenia powodom umów o pracę jest zatem nieskuteczne nie tylko w związku z brakiem przytoczenia w niej zarzutu naruszenia art. 45 § 1 KP, lecz również w związku z powoływaniem się przez skarżących na zupełnie inną przyczynę wypowiedzenia niż ta, która stanowiła faktyczne i formalne jego uzasadnienie. Pracodawca mógł wypowiedzieć powodom umowę o pracę w dniu 30 kwietnia ze skutkiem na 31 lipca 1998 r. Nie jest słuszny pogląd skarżących, że w dniu 30 kwietnia 1998 r. byli jeszcze w okresie wypowiedzenia zmieniającego im warunki pracy i płacy i w związku z tym niedopuszczalne było wypowiedzenie im w tym okresie umów o pracę. Przede wszystkim wypowiedzenie z końca stycznia

1998 r. nie dotyczyło warunków pracy, a jedynie wysokości wynagrodzenia, którą powodowie ostatecznie zaakceptowali, a zatem ich umowy o pracę nie miały ulec rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 1998 r. Ponadto dokonane w styczniu 1998 r. przez pozwaną Spółdzielnię wypowiedzenie zmieniające było zbędne, skoro wynagrodzenie miało być podwyższone, a więc warunki płacy miały się polepszyć, a nie pogorszyć z punktu widzenia pracownika. Wreszcie przyczyna wypowiedzenia definitywnego nie łączyła się w żaden sposób z warunkami płacy (wysokością wynagrodzenia), lecz z odmową przyjęcia przez powodów do wiadomości i stosowania zarządzeń pracodawcy regulujących sposób wykonywania obowiązków pracowniczych i niezastosowaniem się do poleceń przełożonych dotyczących pracy. Wszystkie przytoczone okoliczności wskazują na to, że wcześniejsze wypowiedzenie zmieniające nie stanowiło formalnej przeszkody do dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia definitywnego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC, orzekając o kosztach na podstawie art. 102 KPC.

=====