

Wyrok z dnia 22 września 2000 r.

I PKN 37/00

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP) z powodu odmowy przyjęcia przez niego pracy na stanowisku innym niż wynikające z wyroku przywracającego do pracy, wymaga uwzględnienia pobudek jego działania, dla oceny których znaczenie ma to, że pracodawcę obciąża obowiązek wykonania wyroku korzystnego dla pracownika.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 września 2000 r. sprawy z powództwa Bogumiły K. przeciwko Zakładowi Przetwórstwa Hutniczego „S.” Spółce Akcyjnej w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 26 sierpnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powódka Bogumiła K. w pozwie z dnia 16 października 1998 r. wniosła o zobowiązanie pozwanego Zakładu Przetwórstwa Hutniczego „S.” Spółka Akcyjna w B. do przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko rozdzielcy produkcji i na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 1 lipca 1992 r. Wyjaśniła, że wyrokiem z dnia 24 kwietnia 1998 r. [...] Sąd Rejonowy w Bochni przywrócił ją do pracy na dotychczasowych warunkach, a wyrokiem z dnia 24 września 1998 r. Sąd Wojewódzki w Krakowie oddalił apelację strony pozwanej . W dniu 29 września 1998 r. powódka zgłosiła się do pracy, wyrażając gotowość niezwłocznego jej podjęcia, i wówczas dowiedziała się, że od dnia 1 października 1998 r. zostają jej powierzone

obowiązki nawijacza rdzeni w oddziale DT/TU na okres 3 miesięcy. Traktując to jako propozycję nie odpowiadającą jej kwalifikacjom, odmówiła jej przyjęcia. Pozwany natomiast potraktował tę odmowę jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i z dniem 3 października 1998 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem powódki, pozwany dopuścił się obrazy art. 42 § 4 i art. 52 § 1 KP, gdyż nie wykazał, że powierzenie jej innej pracy było uzasadnione potrzebami zakładu pracy jako całości (a nie tylko jednej komórki organizacyjnej) oraz koniecznością wprowadzenia zmian organizacyjnych. Powódka przyznała, że wprawdzie w pierwszej chwili odmówiła wykonania polecenia, lecz już następnego dnia zgłosiła się do pracy z zamiarem jej podjęcia.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bochni wyrokiem z dnia 28 kwietnia 1999 r. oddalił powództwo. Ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce, powstałej w wyniku przekształcenia się w nią Huty [...] - Zakładu Przetwórstwa Hutniczego w B., od dnia 1 lutego 1992 r. na czas określony na stanowisku rozdzielcy produkcji. W dniu 18 września 1997 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego wypowiedzenia w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie zatrudnienia na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Na skutek odwołania się powódki od tego wypowiedzenia Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bochni przywrócił ją do pracy na poprzednich warunkach. Sąd drugiej instancji, rozpatrujący apelację od tego orzeczenia, uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania, po czym Sąd Rejonowy w Bochni wydał wyrok identyczny z poprzednim. Tym razem jednak apelacja strony pozwanej została oddalona wyrokiem Sądu Wojewódzkiego w Krakowie z dnia 24 września 1998 r. W dniu 29 września 1998 r. powódka zgłosiła zarządowi pozwanej spółki gotowość podjęcia pracy na warunkach poprzedzających wypowiedzenie umowy o pracę i załączyła zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy. W dniu 30 września 1998 r., kiedy powódka zgłosiła się do pracy, upoważniona pracownica komórki kadr Barbara S. wręczyła powódce pisemną decyzję pracodawcy o powierzeniu jej na podstawie art. 42 § 4 KP od dnia 1 października 1998 r. pracy na stanowisku nawijacza rdzeni, w innej niż czterobrygadowej organizacji pracy, na okres do dnia 31 grudnia 1998 r. Powódka odmówiła wykonywania pracy, twierdząc, że została przywrócona do pracy przez Sąd Pracy w Bochni na stanowisko rozdzielcy produkcji i nie wyraża zgody na pracę na żadnym innym

stanowisku. W dniu 1 października 1998 r. powódka stawiała się w siedzibie pozwanej spółki, by zapytać, jakie są wobec niej zamiary. Została wówczas poinformowana przez kierownika kadr Eugeniusza D., że wobec odmowy pracy na innym, czasowo powierzonym jej stanowisku, zarząd rozwiązuje z nią umowę o pracę w trybie art. 52 KP. Powódka mimo tego uprzedzenia opuściła teren zakładu pracy. Następnego dnia stawiała się w pozwanej spółce i w biurze kierownika Eugeniusza D. złożyła pismo, z którego wynikało, że po przemyśleniu i przeanalizowaniu sprawy wyraża wolę podjęcia pracy na proponowanym stanowisku, po czym udała się na Wydział P1, chcąc podjąć pracę na dotychczasowym stanowisku rozdzielnicy produkcji, które już nie istniało. Kierownik tego działu nie dopuścił powódki do wykonywania pracy, sporządzając na tę okoliczność stosowną notatkę. Mimo to powódka pozostała na terenie działu do końca popołudniowej zmiany. Po uzyskaniu w dniu 2 października 1998 r. przez zarząd spółki informacji z zarządu NSZZ Pracowników „S.” S.A., że powódka nie jest członkiem Związku, nie zwracała się z prośbą o obronę i że Związek nie zajmuje stanowiska w sprawie zamiaru rozwiązania z nią umowy w trybie natychmiastowym, zarząd pozwanej spółki podjął decyzję o rozwiązaniu z dniem 3 października 1998 r. umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 KP z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych, przejawiającego się w odmowie wykonania polecenia dotyczącego podjęcia pracy na innym stanowisku niż dotychczasowe, wydane na podstawie art. 42 § 4 KP. W tym samym dniu powódka otrzymała pismo w tym przedmiocie.

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenie o przywrócenie do pracy nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż powódka, odmawiając pracy na powierzonym jej, czasowo innym stanowisku pracy niż to, na którym pracowała dotychczas i na które przywrócona została orzeczeniem Sądu, dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy ocenił także oświadczenie powódki złożone w dniu 2 października 1998 r. o przyjęciu pracy na oferowanym stanowisku. Uznał, że oświadczenie to nie znalazło odzwierciedlenia w zachowaniu powódki, która podjęła próbę przystąpienia do pracy na poprzednim stanowisku rozdzielnicy produkcji.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 26 sierpnia 1999 r. oddalił apelację, którą złożyła powódka od wyroku Sądu pierwszej instancji. Uznał, że stosownie do art. 42 § 4 KP pracodawca może w przypadkach uzasadnionych swoimi potrzebami powierzyć pracownikowi inną pracę niż

określona w umowie o pracę na czas nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Jest to zatem uprawnienie pracodawcy do jednostronnej, przejściowej zmiany stosunku pracy, polegającej na możliwości powierzenia pracy na innym niż dotychczasowe stanowisku, jednak zgodnej z kwalifikacjami i z zapewnieniem pracownikowi wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie.

Mimo że strona pozwana spełniła warunki określone w art. 42 § 4 KP, powódka odmówiła wykonania polecenia świadczenia pracy na innym niż dotychczasowe stanowisku, wobec tego jej odmowa mogła spowodować zastosowanie trybu rozwiązania umowy przewidzianego w art. 52 § 1 KP. Twierdzenie powódki, jakoby po przemyśleniu pierwotnej decyzji o odmowie, zmieniła zdanie i następnego dnia stała się do pracy z zamiarem podjęcia obowiązków na nowym stanowisku, nie odpowiada prawdzie, skoro faktycznie powódka udała się do poprzedniego działu, na stanowisko, które zostało wcześniej zlikwidowane. Mimo wielu ustnych upomnień ze strony kierownika działu, nie opuściła tego stanowiska do końca zmiany. Postawa ta mogła dezorganizować i utrudniać pracę, a także oddziaływać demoralizująco na pozostałych pracowników.

Gdy chodzi o kwestię umocowania osoby składającej oświadczenie woli o powierzeniu powódce pracy innej niż dotychczasowa, to kierownik Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi posiadał kompetencje do działania w sprawach dotyczących indywidualnych stosunków pracy, a tym samym do złożenia powódce pisemnego oświadczenia z dnia 30 września 1998 r. w przedmiocie powierzenia stanowiska na-wijacza rdzeni. Poza tym powyższe pismo zostało podpisane przez członka zarządu. Wbrew twierdzeniom skarżącej, strona pozwana nie dopuściła się naruszenia przepisów w zakresie konieczności przeprowadzenia konsultacji zamiaru rozwiązania umowy ze związkami zawodowymi, gdyż doręczenie powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy nastąpiło dopiero po uzyskaniu ich stanowiska.

Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 KPC oddalił apelację powódki.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódka złożyła kasację, opartą na obu podstawach przewidzianych w art. 393¹ KPC. Gdy chodzi o przepisy postępowania, skarżąca zarzuciła naruszenie: 1. art. 217, 227, 232 i 299 KPC przez pominięcie i nieprzeprowadzenie dowodu z przesłuchania powódki w charakterze strony co do okoliczności treści rozmowy na temat pracy na innym stanowisku, przeprowadzonej

przez nią z radcą prawnym strony pozwanej, który z przyczyn obiektywnych nie mógł być przesłuchany w sprawie; 2. art. 233 § 1 KPC przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na dokonaniu tej oceny jedynie na podstawie dowodów zgłoszonych przez stronę pozwaną, z pominięciem przeprowadzenia dowodu na okoliczności odmienne, zgłoszone przez powódkę.

Gdy natomiast chodzi o przepisy prawa materialnego, zarzuciła naruszenie art. 42 § 4 i art. 52 § 1 KP wskutek błędnej ich wykładni i niewłaściwego zastosowania, tj. uznania, że istniały podstawy do zmiany stanowiska pracy, których nie mogła komentować, oraz że dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zarzuciła też naruszenie art. 8 KP.

Uzasadniając przytoczone zarzuty powódka zakwestionowała legalność decyzji kierownika działu kadr oraz radcy prawnego strony pozwanej w przedmiocie powierzenia jej pracy na innym stanowisku, ponieważ nie byli oni jej zwierzchnikami i nie posiadali odpowiednich upoważnień. Wyraziła pogląd, że na stronie pozwanej ciążył obowiązek wykazania niezbędności powierzenia jej pracy na innym stanowisku niż określone w umowie. Uznała za bezpodstawne przypisanie jej przez sądy obu instancji dopuszczenia się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Było to, zdaniem powódki, wynikiem niesłusznego zaniechania przesłuchania jej w charakterze strony na okoliczność zachowania się po przedstawieniu propozycji podjęcia innej pracy. Zdaniem powódki, nieprawdziwe są ustalenia sądów w kwestii konsultacji ze związkami zawodowymi decyzji o jej zwolnieniu z pracy. Powołując się na umowę o pracę zawartą ze stroną pozwaną na czas nie określony, stwierdziła, że pracodawca bez żadnej potrzeby i konieczności, sprzecznie z art. 42 § 4 KP chciał zmusić ją do pracy na innym stanowisku. Zaprzeczyła, jakoby stanowisko pracy, na jakim pracowała zgodnie z umową, zostało zlikwidowane; istnieje ono nadal i są tam zatrudnione inne osoby. Konkludując, powołała się też na swoją trudną sytuację rodzinną i wieloletnią pracę w pozwanym zakładzie. Stwierdziła, że pozwany jako pracodawca uczynił ze swojego prawa użytek sprzeczny z prawem i z zasadami współzycia społecznego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Obie podstawy kasacji okazały się zasadne. Z art. 227 KPC wynika, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie,

natomiast art. 232 KPC stanowi, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Według zaś art. 217 § 2 KPC sąd pominie zgłoszone środki dowodowe, gdy okoliczności sporne zostały już wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki.

Rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy nastąpiło z tej przyczyny, że po wyroku Sądu Rejonowego w Bochni z dnia 24 kwietnia 1998 r., zobowiązującym stronę pozwaną do przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, początkowo odmówiła przyjęcia pracy na stanowisku nawijacza rdzeni w dziale technicznym. Stanowisko to zostało jej powierzony na podstawie art. 42 § 4 KP - zamiast stanowiska rozdzielcy produkcji, na którym pracowała przed rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd Okręgowy słusznie uznał, że pracodawca jest uprawniony do jednostronnej, czasowej zmiany stosunku pracy, polegającej na powierzeniu pracownikowi innej pracy niż umówiona, jeżeli – poza innymi warunkami przewidzianymi w art. 42 § 4 KP – jest to spowodowane „uzasadnionymi potrzebami” pracodawcy. Trafnie także przyjął, że odmowa świadczenia pracy na stanowisku innym niż dotychczasowe, będąca odmową wykonania polecenia, może spowodować rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP. Należy jednak zaznaczyć, że jeżeli polecenie wykonywania innej pracy ma swoją podstawę w art. 42 § 4 KP, to z punktu widzenia odmowy wykonania tego polecenia ważne jest, czy istniały potrzeby zakładu pracy. W kwestii rozumienia pojęcia „uzasadnione potrzeby” wypowiedział się niejednokrotnie Sąd Najwyższy, przyjmując, że są nimi potrzeby zakładu pracy jako całości, a nie tylko potrzeby jednostki (komórki) organizacyjnej zakładu pracy, do której pracownik został skierowany. (por. wyrok z dnia 8 sierpnia 1979 r., I PR 55/79 – OSNCP 1980 z. 2, poz. 30). Sąd Najwyższy uznał również, że pracownik ma prawo kwestionować twierdzenie pracodawcy, że powierzenie mu okresowo innej pracy niż określona w umowie o pracę jest podyktowane uzasadnionymi potrzebami zakładu pracy, chociaż przyjął zarazem, że pracodawca może skorzystać z przepisu art. 42 § 4 KP, gdy stanowisko, na które z mocy orzeczenia sądu pracownik ma powrócić, jest już obsadzone przez inną osobę i potrzebny jest odpowiedni czas na dokonanie zmian o charakterze organizacyjno – personalnym (por. wyrok z dnia 18 sierpnia 1976 r., I PR 103/76 – PiZS 1976 nr 11, s. 60).

Wbrew przesłankom zastosowania art. 42 § 2 KP, Sądy obu instancji nie zajęły się w ogóle sprawą istnienia po stronie pracodawcy potrzeb uzasadniających powierzenie powódce innej pracy. Sąd Rejonowy uznał bowiem, iż „nie ma znacze-

nia forsowany przez powódkę konsekwentnie pogląd, że po stronie pracodawcy nie występowały żadne uzasadnione przyczyny powodujące czasowe powierzenie jej pracy na innym stanowisku. Jeśli nawet tak było - Sąd tej kwestii nie badał, bo nie było takiej potrzeby - winna była pracę na powierzonym stanowisku przyjąć". W podobny sposób wypowiedział się Sąd Okręgowy, który wprawdzie wyraził zapatrywanie, że ochrona pracownika przed decyzją pracodawcy o czasowym przeniesieniu do innej pracy polega na możliwości zaskarżenia tej decyzji do sądu, jednak „ustalenie, czy w konkretnym przypadku zaistniały obiektywne okoliczności w postaci potrzeby zakładu pracy, należą li tylko do pracodawcy odpowiedzialnego za prawidłowe funkcjonowanie procesu produkcji i mogą podlegać ewentualnej kontroli sądu". W konsekwencji Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki, gdyż ocenił, że strona pozwana spełniła warunki przewidziane w art. 42 § 4 KP, między innymi dlatego, że wykazała istnienie „obiektywnych okoliczności o charakterze ekonomiczno-organizacyjnym”.

W świetle przedstawionych zbieżnych stanowisk Sądów obu instancji trafny okazał się zarzut kasacji, według którego błędna wykładnia art. 42 § 4 KP doprowadziła do naruszenia art. 217 § 2 i art. 227 KPC.

Nie można również odmówić słuszności zarzutowi naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 52 § 1 KP oraz – poza wymienionymi wyżej przepisami - także art. 232, art. 233 § 1 i art. 299 KPC. Według art. 52 § 1 KP, warunkiem rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy jest „ciężkie” naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a więc bezprawny czyn pracownika (działanie lub zaniechanie), popełniony z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że przy ocenie, czy naruszenie przez pracownika jego obowiązków w sposób określony wymienionym przepisem nastąpiło, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze tego przewinienia. Niewątpliwie zatem należy wziąć przede wszystkim pod uwagę stosunek psychiczny pracownika do nakazu lub zakazu określonego działania lub zaniechania. Obejmuje on między innymi sferę motywacyjną postępowania pracownika, a więc pobudki działania pracownika i ich ocenę przez niego samego. W tej kwestii w rozpoznawanej sprawie istotna jest początkowa przyczyna odmowy przyjęcia przez skarżącą pracy na stanowisku nawijacza rdzeni. Było nią z jednej strony zgodne z rzeczywistością przekonanie powódki, że stanowiska nawijacza rdzeni nadal istniały - zatem przywrócenie do pracy było możliwe, choć konkretne stanowisko powódki zostało zlikwidowane, z drugiej zaś – nie po-

zbawiony racji jej pogląd, że wyrok Sądu Rejonowego w Bochni z dnia 24 kwietnia 1998 r., przywracający do pracy „na dotychczasowych warunkach”, powinien być przez pracodawcę wykonany. Nie tylko bowiem pracownik ma prawo oczekiwać, że korzystny dla niego wyrok sądu zostanie wykonany, ale i poczucie praworządności wymaga od pracodawcy respektowania takiego wyroku. Dlatego nie zasługuje na aprobatę bezwzględnie negatywna ocena postępowania powódki ze strony Sądu Rejonowego, przyjmująca jako kryterium wartościujące pracownika jego nieliczenie się z „prawami walki konkurencyjnej” i upatrująca w dyspozycyjności pracownika jego „pierwszorzędnej cechy” dla pracodawcy oraz przypisująca „demoralizujący wpływ” na innych pracowników takiego postępowania jak powódki.

Rozważając sprawę w aspekcie pobudek działania skarżącej i ich oceny przez nią samą, należy zwrócić uwagę na okoliczności, które pominęły Sądy obu instancji, te mianowicie, że skarżąca po rozmowie z radcą prawnym strony pozwanej i pracownicą Barbarą S. na temat skutków niepodjęcia pracy na stanowisku nawijacza rdzeni oświadczyła, że sprawa wymaga namysłu z jej strony oraz że po porozumieniu się ze swoim adwokatem udzieli odpowiedzi. Radca prawny Ewa K. zgodziła się na to i określiła czas odpowiedzi do godz. 14 tego samego dnia, choć powódka wyraziła obawę co do tego, czy uda się jej skontaktować z adwokatem. Powyższa rozmowa miała miejsce dnia 30 września 1998 r., we wczesnych godzinach rannych. W dniu 2 października 1998 r. powódka złożyła na piśmie oświadczenie, że „po przemyśleniu i analizowaniu wyraża wolę przyjęcia proponowanej propozycji pracy”. Jednak kierownik zmiany nie dopuścił jej do pracy. Natomiast w dniu 3 października 1999 r. skarżąca otrzymała pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę ze względu na „pisemną odmowę” wykonania polecenia świadczenia pracy na stanowisku nawijacza rdzeni.

Skarżąca słusznie zarzuciła w kasacji, że Sądy obu instancji doszły w swoich ustaleniach tylko do tego czasu, w którym skarżąca odmówiła podjęcia pracy na innym stanowisku i zgłosiła się na stanowisko dotychczasowe. Pominęły natomiast całkowicie jej późniejszą rozmowę z radcą prawnym, w wyniku której zapadło ustalenie, że w sprawie propozycji pracy na stanowisku nawijacza rdzeni powódka udzieli odpowiedzi do godz. 14 dnia 30 września 1998 r. Nie zainteresowały się jednak przyczyną niedotrzymania przez powódkę terminu i tym, jaką ostatecznie podjęła decyzję, chociaż następnego dnia stawiała się do pracy w czasie, w którym rozpoczyna się

pracę i chociaż z jej pisma wynikało, że przyjmuje propozycję pracy na stanowisku nawijacza rdzeni.

Gdy chodzi o zarzut kasacji dotyczący błędnego uznania przez Sąd Okręgowy, że rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem - mimo niezasięgnięcia przez pracodawcę opinii zakładowej organizacji związkowej w tej sprawie - to zarzut ten nie mógł być rozważany przez Sąd Najwyższy, ponieważ wbrew wymaganiu art. 393³ KPC skarżąca nie poparła tego zarzutu wskazaniem przepisu, na którego podstawie można by ocenić jego zasadność.

Biorąc powyższe względy pod uwagę i stosownie do art. 393¹³ § 1 KPC Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku, przy czym o kosztach postępowania stosownie do art. 108 w związku z art. 393¹⁹ KPC.

=====