



Sygn. akt I PK 73/08

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. W.

przeciwko Szpitalowi Rejonowemu [...]

o przywrócenie do pracy na poprzednie stanowisko,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 października 2008 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 listopada 2007 r.,

**oddala skargę kasacyjną i odstępuje od obciążania powódki
kosztami postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 września 2007 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy przywrócił powódkę B. W. "na stanowisko pracy" w pozwanym Szpitalu Rejonowym w O. sprzed zmiany dokonanej pismem z dnia 4 kwietnia 2007 r. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona w pozwanym Szpitalu na czas nieokreślony jako pielęgniarka od 19 września 1979 r. W dniu 26 marca 2007 r. złożyła do komornika sądowego wniosek o wyegzekwowanie od Szpitala Rejonowego należności głównej wraz z odsetkami w łącznej kwocie powyżej 5.000 zł objętej tytułem wykonawczym (wyrokiem Sądu Rejonowego-Sądu Pracy z dnia 31 stycznia 2007 r.). W dniu 4 kwietnia 2007 r. powódka otrzymała pismo pozwanego Szpitala o następującej treści: "Z dniem 05.04.2007 r. powierzam Pani wykonywanie obowiązków pielęgniarki w Zakładzie Opiekuńczo Lecznicznym". To pismo nie zawierało uzasadnienia, wskazania podstawy prawnej ani pouczenia o sposobie i terminie wniesienia odwołania. Przed przekazaniem tego pisma pracodawca nie prowadził rozmów z powódką co do zmiany miejsca świadczenia pracy. Powódka z powodu dolegliwości zdrowotnych nie chce świadczyć pracy w Zakładzie Opiekuńczo Lecznicznym i w dniu 10 kwietnia 2007 r. złożyła pozwanemu pismo, w którym poinformowała, że nie zgadza się na nowe stanowisko pracy. W pozwanym Szpitalu, który posiada statut oraz regulamin porządkowy, "politykę personalną" ustala naczelną pielęgniarką z pielęgniarkami oddziałowymi, które zgłaszają zapotrzebowanie na obsadę pielęgniarską w poszczególnych oddziałach. Pielęgniarki oddziałowe zgłaszają zapotrzebowanie na obsadę kierownikowi kadr, który przygotowuje stosowne pismo, celem jego podpisania przez dyrektora Szpitala.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. Wskazał, że skoro strony łączy umowa o pracę, to do powierzenia powódkce wykonywania obowiązków pielęgniarki w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym pozwany pracodawca powinien zastosować wypowiedzenie zmieniające (art. 42 k.p.). Wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy i płacy, (zmiana jej istotnych elementów, takich jak stanowisko, czas pracy, miejsce wykonywania pracy, rodzaj pracy, wysokość wynagrodzenia) jest instytucją prawa pracy służącą do realizowania potrzeb kadrowych, czy

organizacyjnych pracodawcy. Umożliwia dalsze zatrudnienie pracownika, ale na innych niż dotychczas warunkach, "bez potrzeby definitywnego rozstania". Wypowiedzenie to jest konieczne tylko wtedy, gdy dotychczasowe warunki pracy lub płacy bądź pracy i płacy mają ulec pogorszeniu w stosunku do zagwarantowanych w umowie. Wypowiedzenie zmieniające stanowi propozycję pracodawcy zmodyfikowania obowiązującej strony umowy. Z przepisów regulujących strukturę organizacyjną pozwanego Szpitala (będącego zakładem opieki zdrowotnej) wynika, że w jego skład wchodzi: szpital, przychodnie, ośrodki zdrowia i zakład opiekuńczo-leczniczy. Z kolei "medyczną strukturę organizacyjną" Szpitala stanowi 15 komórek organizacyjnych, w tym między innymi oddziały szpitalne, zakład opiekuńczo-leczniczy, blok operacyjny, apteka, sterylizatomia, zespół ds. higieny i epidemiologii, izba przyjęć, ambulatorium ogólne, ambulatorium chirurgiczne, wyjazdowe zespoły ratownictwa medycznego "W" i "R", przychodnia rejonowa w O., poradnie specjalistyczne, dział diagnostyki laboratoryjnej, dział diagnostyki obrazowej oraz gminne i wiejskie ośrodki zdrowia w poszczególnych miejscowościach. Analizując treść przepisów organizacyjnych dotyczących pozwanego i postanowień umowy o pracę zawartej między stronami w dniu 19 września 1979 r., Sąd Rejonowy wskazał, że powódka została zatrudniona w Zespole Opieki Zdrowotnej w Szpitalu. Dlatego doszedł do przekonania, że Zakład Opiekuńczo-Leczniczy jest inną komórką organizacyjną niż oddziały Szpitala. W takiej sytuacji pracodawca powinien wypowiedzieć powódce warunki pracy polegające na zmianie miejsca świadczenia pracy wynikającego z umowy o pracę. Zdaniem Sądu Rejonowego, miejsce świadczenia pracy to konieczny element umowy o pracę, który został uzgodniony przez strony i dlatego nie może być zmieniany przez jedną ze stron stosunku pracy. Uchybienia, którymi dotknięte jest pismo pracodawcy z dnia 4 kwietnia 2007 r., wskutek braku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie zmieniające oraz pouczenia o przysługującym pracownikowi odwołaniu do sądu pracy, powodują, że dokonana przez pracodawcę zmiana miejsca świadczenia pracy "uchyla się kontroli Sądu". Gdyby nawet przyjąć, że pismo to zostało sporządzone w trybie art. 42 § 4 k.p., to i tak wobec upływu trzymiesięcznego terminu, wskazanego w tym przepisie, roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

Wyrokiem z dnia 29 listopada 2007 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w uwzględnieniu apelacji pozwanego, zmienił wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo. Zdaniem Sądu odwoławczego, powierzenie powódce wykonywania czynności wymienionych w piśmie z dnia 4 kwietnia 2007 r. było poleceniem służbowym, a nie - jak przyjął Sąd Rejonowy - wypowiedzeniem dotychczasowych warunków pracy. Sąd pierwszej instancji niesłusznie zakwalifikował powierzenie powódce pracy w ramach innej komórki organizacyjnej SPZOZ-Szpitala Rejonowego jako zmianę miejsca świadczenia pracy. Sąd Okręgowy uznał, że skierowanie pielęgniarki do wykonywania pracy na innym niż dotychczas oddziale szpitalnym nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Przy zatrudnieniu powódki w pozwanym Szpitalu we wrześniu 1979 r. określono istotne warunki umowy o pracę, oznaczając stanowisko pracy jako "pielęgniarka", a jako miejsce świadczenia pracy wskazano Zespół Opieki Zdrowotnej -Szpital. Na stanowisku pielęgniarki powódka pracowała również przed otrzymaniem pisma z dnia 4 kwietnia 2007 r., a miejscem wykonywania przez nią pracy był wówczas ten sam Szpital, który zmienił jedynie nazwę na "SPZOZ-Szpital Rejonowy w O". W przypadku powódki nie można mówić o zaproponowaniu jej wykonywania innej pracy, skoro nadal miała wykonywać obowiązki pielęgniarki w tym samym Szpitalu, tyle że w ramach innej komórki organizacyjnej. Sąd Okręgowy podkreślił, że sposób realizacji obowiązków pielęgniarki w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznym i Oddziale Chirurgicznym (gdzie powódka pracowała przed dniem 4 kwietnia 2007 r.) niewiele się różni. Jakkolwiek w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznym pacjentami są osoby starsze, wymagające stałej opieki, a na Oddziale Chirurgicznym pacjenci po operacjach, to w obu przypadkach chodzi o sprawowanie opieki pielęgniarskiej nad chorymi. W tej sytuacji można co najwyżej mówić o niewielkiej modyfikacji czynności, jakie pracownik wykonuje w ramach dotychczasowych obowiązków, nie zaś o istotnej zmianie warunków pracy wymagającej zastosowania art. 42 § 1 k.p.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła obrazę art. 42 § 1-3 k.p. przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że powierzenie jej wykonywania czynności wymienionych w piśmie z dnia 4 kwietnia 2007 r. było poleceniem służbowym, "podczas gdy powierzono powódce wykonywanie pracy w ramach innej jednostki organizacyjnej SPZOZ-Szpitala

Rejonowego, zespole zakładów opieki zdrowotnej co wiązało się ze zmianą warunków umowy o pracę w zakresie miejsca świadczenia pracy oraz rodzaju wykonywanej pracy". W uzasadnieniu skargi, powódka wskazała w szczególności, że Zakład Opiekuńczo-Lecznicy to inna jednostka organizacyjna niż oddziały Szpitala, gdyż w statucie pozwanego istnieją oddzielne regulacje ich dotyczące. Według powódki, czym innym są oddziały Szpitala, a czym innym odrębne jednostki w zespole zakładów opieki zdrowotnej. Statut pozwanego różnicuje w sposób wyraźny jednostki wchodzące w skład zespołu zakładu opieki zdrowotnej, osobno regulując strukturę Szpitala (jego oddziały) i osobno pozostałe 14 jednostek (w tym Zakład Opiekuńczo-Lecznicy). Dlatego należy uznać, że pracodawca pismem z dnia 4 kwietnia 2007 r. zmienił powódce miejsce świadczenia pracy z oddziału Szpitala na Zakład Opiekuńczo-Lecznicy, co powinno nastąpić w trybie art. 42 k.p. W ocenie skarżącej, nie jest wystarczające wskazanie jako rodzaju pracy ogólnie jakiegoś zawodu, zaś oznaczenie w umowie o pracę stanowiska pracy jako "pielęgniarka" wcale nie uwalnia pracodawcy od określenia pracownikowi w sposób szczegółowy rodzaju umówionej pracy. Posiadanie wykształcenia w zakresie pielęgniarstwa nie oznacza automatycznie uprawnienia do wykonywania wszystkich czynności pielęgniarских, bowiem świadczenia pielęgniarские często wymagają dodatkowych kwalifikacji, potwierdzonych szkoleniami i ukończeniem specjalistycznych kursów. Rodzaj pracy jako przedmiotowo istotny składnik umowy o pracę powinien być wskazany w sposób niebudzący wątpliwości. W przypadku powódki rodzaj umówionej pracy został dookreślony zakresem czynności w 1991 r. (pielęgniarka odcinkowa na Oddziale Chirurgicznym), zaś okoliczność, iż w 2001 r. pracodawca oddelegował powódkę do wykonywania innej pracy w rejestracji Przychodni Rejonowej w trybie art. 42 § 4 k.p. świadczy o tym, iż był świadomy tego, że osoba zatrudniona na stanowisku pielęgniarki wykonuje inny rodzaj pracy w zależności od komórki organizacyjnej SPZOZ Szpitala Rejonowego. Powódka dodała, że zachowanie pracodawcy związane z "karnym przeniesieniem" jej do pracy w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicy jest przejawem jej szykanowania w reakcji na złożenie przez nią wniosku o wszczęcie egzekucji sądowej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na brak istotnego zagadnienia prawnego oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 42 § 1-3 k.p. jest nieuzasadniony i dlatego skarga kasacyjna podlegała oddaleniu. Przepisy te dotyczą wypowiedzenia zmieniającego, a więc wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Umownymi warunkami pracy są w szczególności miejsce wykonywania pracy oraz rodzaj pracy (art. 29 § 1 pkt 1 i 2 k.p.). Rodzaj pracy może być określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy - w ramach jego uprawnień kierowniczych - uszczegółowienie zakresu czynności pracownika. Zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, stanowi zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. Natomiast, w razie poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku - wypowiedzenia zmieniającego. Dotyczy to także określenia miejsca wykonywania pracy. Miejsce to może być ujęte szczegółowo (np. jako konkretny zakład produkcyjny, oddział, wydział itp.) lub bardziej ogólnie (np. jako siedziba pracodawcy - miejscowość, w której mieści się siedziba pracodawcy). Od sposobu ustalenia miejsca wykonywania pracy w umowie zależy, czy do jego zmiany będzie konieczne porozumienie (wypowiedzenie) zmieniające, czy też może ona zostać dokonana w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (polecenia).

Zmiana warunków pracy może być istotna lub nieistotna. Nieistotna zmiana warunków pracy lub płacy mieści się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy i jest dokonywana w drodze polecenia (służbowego), które wiąże pracownika. Istotna zmiana tych warunków natomiast - w razie braku zgody pracownika - wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Na to zróżnicowanie Sąd Najwyższy zwracał uwagę wielokrotnie. W orzeczeniu z dnia 22 sierpnia 1950 r., C 194/50 (OSN 1951 nr 2, poz. 36) przyjął, że przeniesienie przez pracodawcę pracownika bez jego zgody na inne stanowisko i do innej pracy może być uważane

za niezachowanie przez pracodawcę istotnych warunków umowy o pracę wówczas, gdy charakter spełnianych funkcji na nowym stanowisku odbiega wydatnie od funkcji spełnianych poprzednio. Charakter funkcji pracownika i rodzaj wykonywanej przez niego pracy należy bowiem do istotnych warunków umowy o pracę. Jeżeli nowe funkcje, jakich spełnienia żąda od pracownika pracodawca, odbiegają w sposób istotny od funkcji, jakich pełnienia pracownik się podjął w umowie o pracę, to stanowisko pracodawcy może być uznane za niezachowanie istotnych warunków umowy o pracę. W wyroku z dnia 20 marca 1964 r., I PR 32/64 (OSNCP 1965 nr 1, poz. 14) Sąd Najwyższy przyjął, że obarczenie pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy samochodowego dodatkowo funkcją konduktora, a więc powinnością inkasowania należności za przejazd i - co za tym idzie - wyliczania się z pobranej gotówki, wprowadza zasadnicze zmiany do zakresu dotychczasowych obowiązków pracowniczych niezależnie od stopnia nasilenia samej pracy, dlatego wymaga ono uprzedniego wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy. Z kolei w wyroku z dnia 18 maja 1964 r., I PR 189/64 (OSNCP 1965 nr 3, poz. 44) stwierdzono, że przeniesienie siedziby zakładu pracy do innego miasta, powodujące dla pracownika zmianę miejsca wykonywania pracy, stanowi istotną zmianę warunków umowy o pracę, jeżeli w wyniku tego przeniesienia sytuacja życiowa pracownika ulega pogorszeniu bądź to na skutek konieczności straty w zmienionych warunkach znacznie większej ilości czasu od dotychczas zużywanego na dojazd czy dojście do zakładu pracy, bądź też wobec uciążliwości dojazdów ze względu na wiek i stan zdrowia pracownika. W wyroku z dnia 10 stycznia 1969 r., III PRN 83/68 (OSNCP 1969 nr 10, poz. 183) wyrażono pogląd, że zmiana organizacji pracy polegająca na tym, że zakład pracy, likwidując stanowisko kierownika pociągu, zobowiązał maszynistów i ich pomocników do wykonywania - prócz dotychczasowych czynności - także czynności, które dotychczas wykonywał kierownik pociągu, jest zmianą warunków pracy wymagającą ich wypowiedzenia.

Ocena, czy w konkretnym przypadku następuje zmiana na niekorzyść pracownika istotnych składników (warunków) umowy o pracę, musi być dokonana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, w szczególności tego, co strony uzgodniły bądź bezpośrednio w umowie o pracę, bądź w sposób pośredni, przez odwołanie się do związanych z rodzajem pracy stawek płac wynikających z postanowień

układów zbiorowych pracy, regulaminów premiowania lub właściwych w danym wypadku aktów normatywnych wyższego rzędu. Z tego względu, zmiana zakresu czynności pracownika przez pracodawcę nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia, jeżeli czynności, które ma wykonywać pracownik, nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1972 r., III PZP 17/72, OSNCP 1972 nr 11, poz. 200; por. też wyrok z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975 nr 6, poz. 103; OSPiKA 1975 nr 9, poz. 206 z glosą L. Florka). Wyznaczenie pracownikowi innego miejsca zatrudnienia, przy zachowaniu dotychczasowego rodzaju pracy i wynagrodzenia, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jeżeli szczególne okoliczności pracy nie uzasadniają odmiennej oceny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1976 r., I PRN 5/76, OSNCP 1976 nr 10, poz. 226; NP 1977 nr 7-8, s. 1153 z glosą K. Kolby). W wyroku z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78 (OSNPG 1978 nr 12, poz. 33), a zwłaszcza w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 12 marca 1981 r., V PZP 4/80 (OSNCP 1981 nr 10, poz. 182; OSPiKA 1982 nr 5-6, poz. 50 z glosą A. Świątkowskiego; NP 1982 nr 11-12, s. 225 z glosą W. Muszalskiego), Sąd Najwyższy zastrzegł przy tym, że zmiana warunków płacy w rozumieniu art. 42 § 1 k.p. wymaga uprzedniego wypowiedzenia tylko wtedy, gdy dotyczy uzgodnionych w umowie o pracę istotnych warunków pracy oraz pogarsza sytuację pracownika.

Taka sama wykładnia prezentowana jest także w nowszym orzecznictwie. Przyjmuje się w nim, że istotna zmiana rozkładu czasu pracy, uzgodnionego przez pracodawcę z pracownikiem, wymaga wypowiedzenia warunków pracy lub porozumienia stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 559/97, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 205), a jeżeli dochodzi do zmiany treści istotnych warunków pracy na niekorzyść pracownika, to dla przekształcenia treści stosunku pracy konieczne jest porozumienie stron lub wypowiedzenie zmieniające (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 635/98, OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 384; OSP 2001 nr 6, poz. 97 z glosą P. Kucharskiego). Dlatego zmiana warunków pracy polegająca wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska, przy zachowaniu innych warunków pracy i płacy, mieści się w ramach pracowniczego

podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.), jednak jeżeli strony zgodnie traktują taką zmianę jako element podmiotowo istotny (np. gdy nazwa implikuje prestiż stanowiska), to może ona wymagać wypowiedzenia warunków pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 265/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 17). Oznacza to, że należy porównać dotychczasowe warunki pracy wynikające z treści łączącego strony stosunku pracy (umowy o pracę) z nowymi warunkami (np. dotyczącymi rodzaju pracy i miejsca jej świadczenia) i ocenić, czy w tym zakresie w ogóle następuje zmiana, czy jest ona istotna i następuje na niekorzyść pracownika. Jeżeli rodzaj pracy i miejsce jej świadczenia zostały w umowie o pracę określone w sposób ogólny, to utrzymanie się w granicach wyznaczonych takim określeniem oznacza, że nie mamy do czynienia ze zmianą warunków pracy, a jedynie z ich konkretyzacją, dokonywaną w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy, gdyż do istoty stosunku pracy należy jej świadczenie pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej).

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy, należy stwierdzić, że pismo pozwanego z dnia 4 kwietnia 2007 r. o powierzeniu obowiązków pielęgniarki w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym w ogóle nie stanowiło zmiany warunków pracy powódki, skoro pozwany pracodawca nie dokonał ani zmiany rodzaju umówionej pracy, ani zmiany miejsca świadczenia pracy, wynikających z treści stosunku pracy. Powódka od dnia 5 kwietnia 2007 r. nadal miała wykonywać pracę pielęgniarki - a więc sprawować opiekę pielęgniarską nad osobami chorymi - tyle, że nie na Oddziale Chirurgicznym pozwanego Szpitala (zakładu opieki zdrowotnej), lecz w innej jego jednostce organizacyjnej, znajdującej się w tej samej miejscowości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 292/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 114). Skierowanie powódki do wykonywania pracy w innej niż dotychczas jednostce organizacyjnej tego samego pracodawcy znajdującej się w tej samej miejscowości nie zmieniło (nie pogarszało) w sposób istotny warunków jej zatrudnienia, dlatego nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.). Pismo pracodawcy było więc poleceniem wykonywania pracy (sprawowania opieki pielęgniarskiej), do której powódka zobowiązała się w umowie o pracę, a skoro nie wymagało wypowiedzenia

(porozumienia) zmieniającego, to powódka była zobowiązana je wykonać zgodnie z art. 100 § 1 k.p., bowiem polecenie to dotyczyło pracy i nie było sprzeczne z przepisami prawa pracy ani z umową o pracę, a w szczególności z ustalonym umownie rodzajem pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 r., I PK 663/03, OSNP 2005 nr 19, poz. 298). Przedstawione w skardze argumenty dotyczące kwalifikacji mają charakter abstrakcyjny, bo przecież powódka nawet nie twierdzi, aby nie miała ich w zakresie nowych czynności, które jej powierzono.

Z powyższych przyczyn, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., odstępując od obciążenia powódki kosztami postępowania kasacyjnego na mocy art. 102 k.p.c.