

Wyrok z dnia 4 marca 2009 r.

II PK 202/08

Jednostronne, bezpodstawne zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania pracy w okresie trwającego stosunku pracy może być w każdym czasie odwołane przez pracodawcę przez wezwanie pracownika do podjęcia i świadczenia pracy.

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Sędziowie SN:
Beata Gudowska, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 marca 2009 r. sprawy z powództwa Ryszarda B. przeciwko E.-O. SA w G. o odszkodowania, na skutek skargi kasacyjnej powoda i strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 18 marca 2008 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt 1 w części oddalającej apelację strony pozwanej oraz zmienił wyrok Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku w ten sposób, że oddalił powództwo o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy,

2. o d d a l i ł skargę kasacyjną powoda,

3. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt 2 i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 3.600 (trzy tysiące sześćset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 18 marca 2008 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni oddalił apelacje powoda Ryszarda B. i pozwanego Koncernu Energetycznego E.-O. SA w G. od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku z dnia 20 grudnia 2007 r., zasądającego od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 37.200 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 grudnia 2007 r. do

dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy (pkt I), umarzającego postępowanie w zakresie cofniętego roszczenia (pkt II), oddalającego powództwo w pozostałym zakresie (pkt III), znoszącego koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami (pkt IV) i nakazującego ściąganie od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku kwoty 1.860 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt V), a także zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania.

W sprawie tej ustalono, że powód został zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanego Koncernu Energetycznego E. SA w G. w dniu 9 marca 1992 r. W dniu 30 grudnia 2004 r. pozwana Spółka zawarła ze związkami zawodowymi działającymi w spółkach wchodzących w skład konsolidowanej grupy G-8 oraz innymi partnerami społecznymi umowę społeczną [...] dotyczącą zabezpieczenia praw i interesów pracowników w procesie konsolidacji i restrukturyzacji spółek tworzących Grupę G-8. W dniu 1 lipca 2005 r. powód zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora Departamentu Telekomunikacji i Informatyki. Z końcem 2005 r. wygasły licencje pozwanej na użytkowanie oprogramowania komputerowego Microsoft. Jednakże firma ta przedłużała czasowo pozwanej możliwość korzystania z jej oprogramowania, wiedząc, że podpisanie umowy licencyjnej jest działaniem długotrwałym, niezwykle kosztownym i przekracza zwykłe kompetencje zarządu pozwanej Spółki. Do dnia 20 lipca 2007 r. pozwana nie była przygotowana i nie podpisała jednorodnej umowy licencyjnej na korzystanie z oprogramowania komputerowego firmy Microsoft, a możliwość używania tego oprogramowania była przedłużana aneksami. W pozwanej Spółce nigdy nie nastąpiła taka sytuacja, aby jej pracownicy korzystali z oprogramowania bez ważnych licencji. W dniu 31 sierpnia 2006 r. pozwana zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy na zajmowanym stanowisku dyrektora Departamentu Telekomunikacji i Informatyki z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, z powodu utraty do niego zaufania. O fakcie tym pisemnie powiadomiła Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Centrali Koncernu Energetycznego E. SA. Przyczyna decyzji pracodawcy - utrata zaufania do powoda - nie została sprecyzowana. Do października 2006 r., pomimo pisemnej deklaracji, nie została przedstawiona koncepcja alternatywnego zatrudnienia powoda. W okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, w grudniu 2006 r., powód uzgodnił z Piotrem O. warunki rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, które nie zostały zaakceptowane przez zarząd po-

zwanej Spółki. W okresie od sierpnia 2006 r. do marca 2007 r. nie było przestoju w zakładzie pracodawcy. Powód otrzymywał wynagrodzenie w pełnej wysokości, z uwzględnieniem podwyżki w wysokości 700 zł od stycznia 2007 r.

NSZZ Pracowników Centrali Koncernu Energetycznego E. SA został powiadomiony o zamiarze dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powoda. Nie zgłoszono zastrzeżeń, pod warunkiem potwierdzenia przedstawionych zarzutów prawomocnym orzeczeniem właściwego sądu. Od marca 2007 r. w związku z koniecznością podziału E. SA na mniejsze spółki i rozdzielenie sprzedaży od dystrybucji, stosownie do dyrektyw Unii Europejskiej, wystąpiła potrzeba zintensyfikowania prac nad zintegrowanym systemem informatycznym (ZSI), który nie był w pełni wdrożony.

Pismem z dnia 28 marca 2007 r., doręczonym powodowi w dniu 30 marca 2007 r., pozwana dokonała wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przedstawiono nowe warunki zatrudnienia w postaci stanowiska głównego specjalisty do spraw wspierania procesów biznesowych zintegrowanego systemu informatycznego, z wynagrodzeniem według kategorii IV regulaminu wynagrodzenia i stawki osobistego zaszeregowania 7.440 zł. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie warunków pracy i płacy wskazano utratę zaufania do pracownika zajmującego wysokie kierownicze stanowisko, co spowodowane było niestosowaniem się przez powoda do zasad ładu korporacyjnego oraz niewłaściwym nadzorem nad pracą podległych pracowników „przejawiającym się w korzystaniu z oprogramowania Microsoft bez ważnych licencji”. Jednocześnie pracodawca w trybie art. 42 § 4 k.p. powierzył powodowi wykonywanie pracy na stanowisku głównego specjalisty do spraw wspierania procesów biznesowych (ZSI) od dnia 30 marca 2007 r., najdłużej do dnia 29 czerwca 2007 r. Powód przyjął przedstawione mu pismo.

W dniu 30 marca 2007 r. powód wniósł o udzielenie mu jednego dnia urlopu wypoczynkowego na żądanie, a następnie pięciu dni urlopu wypoczynkowego w dniach od 5 kwietnia 2007 r. do 12 kwietnia 2007 r. Urlop został mu udzielony w imieniu pracodawcy przez Piotra P., bezpośredniego zwierzchnika nad stanowiskiem głównego specjalisty do spraw wspierania procesów biznesowych ZSI. W dniu 10 kwietnia 2007 r. powód skierował do pracodawcy pismo, w którym zakwestionował zgodność z prawem powierzenia mu innej pracy i oświadczył, że stan zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy nie ustał z uwagi na brak jego zgody na cofnięcie

oświadczenia pracodawcy w tym przedmiocie. Od dnia 13 kwietnia 2007 r. powód nie stawiał się w pracy bez usprawiedliwienia. Pismem z dnia 30 kwietnia 2007 r. pozwana zawiadomiła NSZZ Pracowników Centrali Koncernu Energetycznego E. SA o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem w trybie 52 § 1 pkt 1 k.p. Pismem z dnia 8 maja 2007 r., doręczonym powodowi w dniu 21 maja 2007 r., rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskutek niestawienia się na stanowisku pracy i niepodjęcia pracy od 13 kwietnia 2007 r. Powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 13.100 zł obliczone jak dla ekwiwalentu za urlop.

Do lipca 2007 r. nie została podpisana umowa pomiędzy pozwaną a firmą Microsoft w przedmiocie licencji na użytkowanie oprogramowania komputerowego z uwagi na długotrwałość procesu zawierania umowy. Aktualnie pozwana funkcjonuje pod nazwą E.-O. SA w G.

Początkowo w pozwie z dnia 4 kwietnia 2007 r. powód domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy dokonanego w dniu 30 marca 2007 r. oraz oświadczenia zawartego w piśmie z dnia 28 marca 2007 r. dotyczącego zmiany stanowiska w trybie art. 42 § 4 k.p., a także zasądzenia od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego. Powód wskazał, że zarzut utraty zaufania wskazany przez pracodawcę jako przyczyna wypowiedzenia zmieniającego nie został nigdy uzasadniony, a pozwana nie miała do powoda uprzednio żadnych zastrzeżeń. W dniu 30 marca 2007 r. wypowiedzeniem zmieniającym zaproponowano powodowi stanowisko hierarchicznie niższe o dwa poziomy, co zdaniem powoda miało doprowadzić do całkowitego wyeliminowania go z zespołu pracowników. Jednocześnie podkreślił, że odsunięcie go od pracy było sprzeczne z podstawowymi obowiązkami pracodawcy i stanowiło mobbing. Zakwestionował też prawdziwość stawianych mu zarzutów naruszenia ładu korporacyjnego, co przesądza o rażącym naruszeniu prawa przy dokonaniu wypowiedzenia.

Następnie, pismem procesowym z dnia 8 czerwca 2007 r. powód zmienił żądanie pozwu w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. 37.200 zł wraz z odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu dodał, że działanie pracodawcy ukierunkowane było na

zwolnienie go z pracy w warunkach umożliwiających uniknięcie wypłaty odszkodowania zagwarantowanego w umowie społecznej z dnia 30 grudnia 2004 r. Jednocześnie zakwestionował zasadność rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia, podkreślając, że w tym czasie nadal był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, a nieprawdą jest twierdzenie pracodawcy jakoby formalnie potwierdził przyjęcie nowych obowiązków.

W odpowiedzi na pozew z dnia 25 kwietnia 2007 r. pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Natomiast w odpowiedzi na pismo procesowe powoda z dnia 8 czerwca 2007 r. - o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów postępowania. Podtrzymała dotychczasowe stanowisko co do zasadności przyczyn wypowiedzenia zmieniającego, zgodnie z którym powierzenie powodowi innej pracy w trybie art. 42 § 4 k.p. było w pełni uzasadnione w związku z pilną potrzebą wzmocnienia nadzoru w zakresie ZSI, nadto praca ta była zgodna z kwalifikacjami powoda, a jego wynagrodzenie nie uległo obniżeniu. W odniesieniu do zarzutu bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy wskazano, że jego przyczyna - utrata zaufania - została wystarczająco skonkretyzowana. Brak możliwości współpracy z powodem jako dyrektorem departamentu, w ocenie pozwanej, stanowi o zasadności wypowiedzenia zmieniającego. Pozwana pokreśliła także, że złożenie przez pracodawcę oświadczenia o nowych warunkach pracy i płacy było prawnokształtujące i odniosło skutek wobec powoda w chwili doręczenia. Wobec oświadczenia o czasowym powierzeniu innej pracy ustał stan wywołany oświadczeniem o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy.

Na rozprawie w dniu 15 czerwca 2007 r. powód cofnął pozew w zakresie uznania wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, na co wyraziła zgodę strona przeciwna, wnosząc jednocześnie o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania.

Pozwem z dnia 1 czerwca 2007 r. powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kwoty 37.200 zł wraz z odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, podnosząc okoliczności opisane w pozwie z dnia 4 kwietnia 2007 r. Jednocześnie podniósł, że nie potwierdził przyjęcia obowiązków przedstawionych mu przez pracodawcę w trybie art. 42 § 4 k.p.,

utrzymując, że nadal był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy - zgodnie z oświadczeniem pracodawcy z dnia 31 sierpnia 2006 r. Działanie pozwanej polegające na odsunięciu go od pracy stanowiło naruszenie obowiązków i praw wynikających ze stosunku pracy. W odpowiedzi na ten pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania.

Zarządzeniem z dnia 26 lipca 2007 r. Sąd Rejonowy połączył do wspólnego rozpoznania oraz wyrokowania sprawę z obu powództw. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 37.200 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 grudnia 2007 r. do dnia zapłaty (pkt I), umorzył postępowanie w zakresie cofniętego roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za bezskuteczne (pkt II), oddalił powództwo w zakresie żądania odszkodowania z tytułu bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (pkt III), zniósł koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami (pkt IV) i nakazał ściągnięcie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku kwotę 1.860 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt V), a także zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania.

Apelacje od tego wyroku wniosły obie strony - powód zaskarżając go w części dotyczącej oddalenia powództwa (pkt III wyroku) i orzeczenia o kosztach (pkt IV), a pozwana - w części dotyczącej zasądzenia od niej na rzecz powoda kwoty 37.200 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy (pkt I). Każda ze stron wniosła też odpowiedź na apelację strony przeciwnej.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacje obu stron są niezasadne i nie zasługują na uwzględnienie, w pełni podzielając stanowisko Sądu Rejonowego. W ocenie Sądu Okręgowego, argumentacja pozwanej zmierzająca do wykazania, że wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy było uzasadnione jest jedynie tylko polemiką z ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że przyczyny podane w wypowiedzeniu zmieniającym nie miały charakteru rzeczywistego. Utrata zaufania może stanowić przyczynę wypowiedzenia, jeśli przyczyny tej utraty są pracownikowi wiadome i mają charakter rzeczywisty. Dopiero wówczas spełnia warunki stawiane jej przez art. 30 § 4 k.p. Ponadto pozwana nie wywiązała się z ciężącego na niej obowiązku dowodowego wykazania zasadno-

ści dokonanego wypowiedzenia (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Żadna ze wskazanych przez nią okoliczności powodujących utratę zaufania, tj. wszczęcie przez powoda bez uprawnień procedury przetargowej na „budowę sieci korporacyjnej N.-I. dla Koncernu Energetycznego E. SA” oraz narażenie pracodawcy na korzystanie przez jego pracowników z oprogramowania komputerowego Microsoft bez ważnej licencji (a przez to na poważne konsekwencje finansowe i karne) nie została przez pozwaną wykazana. Odnośnie do zarzutu wszczęcia przez powoda procedury przetargowej Sąd wskazał, że w aktach osobowych nie znajduje się wykaz obowiązków powoda, pozwana nie przedłożyła również do akt sprawy żadnych innych dokumentów, z których wynikałoby, że obowiązek przeprowadzenia takiego przetargu leży w gestii innego pracownika bądź organu pozwanego. Nie wykazano też, aby wszczęcie takiej procedury przez powoda nastąpiło. Wniosek o wszczęcie postępowania o udzielenie zamówienia z dnia 11 stycznia 2006 r. został skierowany przez Piotra L., a zaakceptowany przez Waldemara B. (prezesa zarządu), a nie przez powoda. Pozwana w żaden sposób, jak trafnie wskazał Sąd Rejonowy, nie udowodniła też, że monitorowanie kwestii ważności oprogramowania komputerowego w zakładzie pracy należało do obowiązków powoda i że temu obowiązkowi uchybił. Co prawda, świadek Piotr O. wskazał, że powód winien był nie dopuścić do wygaśnięcia licencji na użytkowanie oprogramowania komputerowego, jednakże - zdaniem Sądu Okręgowego - to odosobnione twierdzenie świadka, niepoparte przez pozwaną żadną dokumentacją (zwłaszcza zaś w zakresie zwracania się do powoda o wyjaśnienie sytuacji związanej z wygaśnięciem licencji, o czym wspominał świadek), nie może zasługiwać na uwzględnienie. Jeśli na powodzie ciążył taki obowiązek, to powinien on być wynikać z zakresu obowiązków, charakterystyki zajmowanego stanowiska, bądź też wyraźnego polecenia pracodawcy. Żadna z tych sytuacji nie została wykazana. Pozwana nie skorzystała w toku procesu z uprawnienia wyjaśnienia i uzupełnienia przyczyn wypowiedzenia o dodatkową argumentację, wobec czego Sąd Okręgowy uznał podaną w wypowiedzeniu zmieniającym przyczynę za pozorną, co jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p.

Ustosunkowując się do zarzutów apelacji powoda, Sąd Okręgowy stwierdził, że także one polemizują jedynie z ustaleniami Sądu Rejonowego. Argumentacja powoda zmierzała do wykazania, że był uprawniony do niestawiania się w pracy po dniu 13 kwietnia 2007 r., w konsekwencji zaś - że nie naruszył swoich obowiązków

przez nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, co powód wywodzi z nieskutecznego - jego zdaniem - powierzenia mu pracy w trybie art. 42 § 4 k.p. i naruszającego prawa pracownicze zachowania pracodawcy w postaci zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy przez okres 7 miesięcy i wypowiedzenia warunków pracy i płacy bez podania rzeczywistych przyczyn. Oddalając roszczenie powoda w zakresie żądania odszkodowania z tytułu bezpodstawnego rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia o pracę z winy pracownika, Sąd Okręgowy wskazał, że wystąpienie ewentualnego mobbingu ze strony pracodawcy w stosunku do powoda, w postaci zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy przez okres 7 miesięcy, nie może mieć i nie ma znaczenia dla oceny czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione. Jak słusznie wykazał Sąd Rejonowy takie zachowanie pracodawcy istotnie stanowiło naruszenie uprawnień pracowniczych powoda, jednak dawało ono powodowi ściśle określone roszczenia, tj. roszczenie o dopuszczenie do pracy, możliwość rozwiązania umowy o pracę lub roszczenia majątkowe, z czego powód nie skorzystał przez siedem miesięcy. Sąd podkreślił, że powód został zwolniony zarówno ze świadczenia pracy, jak i ze stawiennictwa, by po tym czasie i niekorzystnym dla niego obrocie spraw, powyższą okoliczność podnosić jako argument w tej sprawie, co jest postawą dalece niekonsekwentną. Jeśli w ocenie powoda odnięcie go od wykonywania pracy stanowiło przejaw mobbingu, mógł on rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 94³ k.p. Żaden z przepisów nie daje natomiast pracownikowi - w przypadku naruszania przez pracodawcę jego uprawnień pracowniczych w kształcie opisanym wyżej - możliwości powstrzymania się od wykonywania pracy, o ile nie ma przeciwwskazań zdrowotnych.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił też stanowisko Sądu Rejonowego, w świetle którego w sprawie nie ma zastosowania art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. z uwagi na sprzeczność z zasadami prawa pracy. W szczególności sprzeczne z istotą i celem stosunku pracy jest przyjęcie, że złożenie przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu pracownika ze świadczenia pracy uniemożliwia mu skuteczne przywołanie pracownika do pracy bez jego zgody. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2005 r., I PK 176/04 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 154), na który powołuje się powód, odnosi się do zupełnie odmiennej sytuacji odwołania oświadczenia o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W ocenie Sądu Okręgowego, pozwana nie cofnęła oświadczenia o zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy, a jedynie złożyła kolejne oświadczenie - o

powierzeniu mu innej pracy, do czego powód powinien był się zastosować z uwagi na konieczność podporządkowania się wszystkim poleceniom przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). Przy tym prawidłowo wskazywał Sąd Rejonowy, że już sam fakt zwrócenia się przez powoda o udzielenie urlopu wypoczynkowego oraz tryb, w jakim tego dokonał po złożeniu oświadczenia przez pracodawcę w trybie art. 42 § 1 i 4 k.p., świadczą o świadomości powoda co do zaktualizowania się jego obowiązku świadczenia pracy. Słusznie Sąd Rejonowy podkreślił, że w razie nieprzyjęcia powierzonej powodowi pracy i utrzymywaniu się stanu zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy, decyzja o skorzystaniu z urlopu wypoczynkowego byłaby pozbawiona logiki, skoro powód i tak nadal nie byłby zobowiązany do stawiania się w pracy. Ponadto wniosek o udzielenie urlopu powód skierował do przełożonego nad powierzonym mu stanowiskiem głównego specjalisty do spraw wspierania procesów biznesowych ZSI Piotra P. i to przed wystosowaniem do pozwanej pisma z dnia 10 kwietnia 2007 r.

Sąd Okręgowy nie podzielił także zarzutów powoda co do niezasadności powierzenia mu innej pracy w trybie art. 42 § 4 k.p. Jak trafnie ustalił Sąd pierwszej, uzasadnioną potrzebą, o której mowa w tym przepisie, była konieczność zintensyfikowania prac nad nie w pełni wdrożonym zintegrowanym systemem informatycznym, związana z podziałem E. SA na mniejsze spółki i rozdzieleniem sprzedaży od dystrybucji, co wynika w szczególności z zeznań świadka Piotra P. Kwalifikacje powoda odpowiadały potrzebom pracodawcy w tym zakresie, dlatego też została mu powierzona praca na stanowisku głównego specjalisty do spraw wspierania procesów biznesowych ZSI. Bez znaczenia jest, że powierzona praca nie odpowiadała znacznie wyższym kwalifikacjom powoda. Zasadnie bowiem Sąd Rejonowy wskazał, że powierzona powodowi praca nie przekraczała jego kwalifikacji, a tylko z takiego punktu widzenia należy oceniać odpowiedniość kwalifikacji pracownika do powierzonej mu pracy w trybie art. 42 § 4 k.p. Pojęcie kwalifikacji określone w tym przepisie musi uwzględniać ściśle jego rozumienie, co przekreśla legalność jednostronnego powierzenia pracownikowi wykwalifikowanemu (bez jego zgody) pracy niewymagającej żadnych kwalifikacji. W okolicznościach tej sprawy taka sytuacja jednak nie miała miejsca. Co prawda, powierzono powodowi wykonywanie pracy na stanowisku o dwa szczeble niższym niż uprzednio zajmowane, jednakże nadal było to stanowisko samodzielne (specjalista), wymagające specjalistycznych kwalifikacji, które powód posiadał. Z tego powodu powierzenie mu stanowiska niekierowniczego nie naruszyło

dyspozycji art. 42 § 4 k.p. Wynagrodzenie powoda za wykonywanie pracy powierzonej nie zostało obniżone, ani też okres wykonywania tej pracy nie miał przekraczać 3 miesięcy. Zasadnie więc uznał Sąd Rejonowy, że powierzenie powodowi innej pracy w trybie art. 42 § 4 k.p. nastąpiło w sposób prawidłowy, a obowiązkiem powoda było stawienie się do pracy po wykorzystaniu udzielonego mu urlopu wypoczynkowego. Pozwany pracodawca mógł z uwagi na niestawienie się powoda do pracy po urlopie rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Niewykonanie polecenia stawienia w pracy i przyjęcia zleconej pracy jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu, naruszenie to nastąpiło z winy powoda, ponieważ wiedział on o powierzeniu mu innej pracy, wystąpił o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego, a więc zdawał sobie zatem sprawę, że po wykorzystaniu urlopu powinien stawić się w pracy. Wskazywanie przez powoda, że oczekiwał na odpowiedź pracodawcy na jego pismo z zarzutami dotyczącymi powierzenia innej pracy, nie może zasługiwać na uwzględnienie. Dopóki bowiem pracodawca nie zwolnił powoda ponownie z obowiązku wykonywania pracy, powód miał obowiązek się do niej stawić.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej jego roszczenia o odszkodowanie (art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p.) z tytułu rozwiązania umowy pracę bez wypowiedzenia, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że skarżący dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych pomimo braku z jego strony winy umyślnej, co wynikało z pominięcia faktu, iż zarzucane naruszenie obowiązków pracowniczych było wprost konsekwencją działań mobbingowych pracodawcy wykazanych przez Sąd drugiej instancji w niezaskarżonej części orzeczenia uwzględniającej roszczenie skarżącego o odszkodowanie z tytułu dokonanego bezzasadnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy (bezprawne bezterminowe zwolnienie powoda ze świadczenia pracy przez okres siedmiu miesięcy, brak rzeczywistych przyczyn dokonanego wypowiedzenia), 2) art. 42 § 4 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że powierzona praca odpowiada kwalifikacjom skarżącego oraz że powierzenie tej pracy nastąpiło w warunkach „uzasadnionych potrzebami pracodawcy”, 3) art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że nie ma on zastosowania do cofnięcia przez pracodawcę

swojego oświadczenia woli o bezterminowym zwolnieniu pracownika ze świadczenia pracy w sytuacji, gdy zwolnienie ze świadczenia pracy nie jest związane z dokonanym wypowiedzeniem umowy o pracę, czego skutkiem było przyjęcie, że pozwany pracodawca mógł jednostronnie, nawet bez jakiegokolwiek pisemnego uprzedzenia, cofnąć swoje oświadczenie o bezterminowym zwolnieniu od 31 sierpnia 2006 r. skarżącego ze świadczenia pracy z powodu „utrąty zaufania”, podczas gdy skutek taki mógłby nastąpić dopiero z upływem terminu dokonanego wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy (tj. od 1 lipca 2007 r.) lub po uprzednim cofnięciu przez pozwanego złożonego oświadczenia o zwolnieniu ze świadczenia pracy zgodnie ze wskazanymi przepisami, 4) art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., przez ich niezastosowanie, pomimo wystąpienia przesłanek do uwzględnienia roszczenia skarżącego w całości, 5) art. 94³ § 1 i § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że zwolnienie skarżącego ze świadczenia pracy przez okres siedmiu miesięcy z powołaniem się na nieistniejącą przyczynę („utrata zaufania”), pomimo zakwalifikowania tego przez Sąd Okręgowy jako bezprawnego działania pracodawcy, naruszającego gwarancje zatrudnienia i prawa pracownika - nie jest mobbingiem.

Skarżący zarzucił też naruszenie przepisów postępowania, w szczególności: 1) 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na: a) pominięciu bezprawnych działań pozwanej (zwolnienia ze świadczenia pracy przez siedem miesięcy, bezprawnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, stosowania mobbingu zmierzającego do wymuszenia na pracownikach, by rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z ich inicjatywy, a tym samym utratę roszczeń odszkodowawczych określonych w art. 16 w związku z art. 13 umowy społecznej), powodujących, że skarżący nie podjął pracy powierzonej mu w trybie art. 42 § 4 k.p., co stanowiło szykanę i kolejny etap wywierania na niego przez pozwanego pracodawcę bezprawnego nacisku, b) przyjęciu, że pozwana mogła jednostronnie cofnąć swoje oświadczenie o zwolnieniu skarżącego ze świadczenia pracy, c) przyjęciu, że powierzenie obowiązków w trybie art. 42 § 4 k.p. nie naruszało wskazanych w tymże przepisie uwarunkowań, choć pozwana nie udowodniła, że wystąpiły uzasadnione potrzeby zakładu pracy; a ponadto powierzona praca nie odpowiadała wysokim menedżerskim kwalifikacjom skarżącego, ale była wynikiem mobbingu rozpoczętego od dnia 31 sierpnia 2006 r. pismem o bezpodstawnym zwolnieniu skarżącego ze świadczenia pracy, d) przyjęciu, że nie jest mobbingiem zwolnienie skarżącego ze świad-

czenia pracy przez okres siedmiu miesięcy z powołaniem się na nieistniejącą przyczynę („utrata zaufania”), pomimo zakwalifikowania przez Sąd tego działania jako bezprawnego i naruszającego gwarancje zatrudnienia i prawa pracownika (art. 94³ § 1 i § 2 k.p.), 2) art. 378 § 1 w związku z art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło do oddalenia apelacji skarżącego jako bezzasadnej na skutek nieuzasadnionego przyjęcia, że bezzasadnie odmówił podjęcia zatrudnienia powierzonego w trybie art. 42 § 4 k.p., pomimo braku przesłanek do zastosowania powierzenia pracy w tym trybie oraz występowania wymienionych wyżej działań mobbingowych pracodawcy.

Okolicznością przemawiającą za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania jest jej oczywiste uzasadnienie ze względu na oczywiste naruszenie prawa, wynikające z wad przeprowadzonego przez Sąd Okręgowy postępowania, błędnej wykładni i niewłaściwego stosowania prawa (art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 42 § 4 k.p., art. 94³ § 1 i 2 k.p. oraz art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co w konsekwencji doprowadziło do dowolnego ustalenia, że roszczenie skarżącego o wypłatę odszkodowania z tytułu bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie zasługuje na uwzględnienie. Na tle tej sprawy wyłoniła się również potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości, w szczególności „wykładni wymaga wyjaśnienie”: 1) czy uznane za bezprawne i naruszające prawa pracownika zwolnienie przez pracodawcę (bez zgody pracownika) ze świadczenia pracy pracownika (dokonane bez wypowiedzenia umowy o pracę) jest działaniem mobbingowym, do którego odnosi się art. 94³ § 2 k.p., 2) art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. ma zastosowanie do cofnięcia przez pracodawcę swojego oświadczenia woli o bezterminowym zwolnieniu pracownika ze świadczenia pracy w sytuacji, gdy zwolnienie ze świadczenia pracy nie jest związane z dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę? Ponadto w sprawie występują istotne zagadnienia prawne: 1) czy art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. ma zastosowanie do cofnięcia przez pracodawcę swojego oświadczenia woli o bezterminowym zwolnieniu pracownika ze świadczenia pracy w sytuacji, gdy zwolnienie to nie jest związane z dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę, 2) czy uznane za bezprawne i naruszające prawa pracownika zwolnienie pracownika (bez jego zgody) ze świadczenia pracy (dokonane bez wypowiedzenia umowy o pracę) jest działaniem mobbingowym, do którego odnosi się art. 94³ § 2 k.p., oraz działaniem niezgodnym z zasadami współżycia społecznego.

Skarżący podniósł, że w żadnym wypadku jego zachowaniu nie można przypisać winy w postaci złej woli lub rażącego niedbalstwa, uzasadniającej rozwiązanie z nim umowy w trybie art. 52 k.p. Zarzucane mu naruszenie obowiązków pracowniczych było wprost konsekwencją działań mobbingowych pozwanego pracodawcy. Pozwana wykreowała specyficzny i nieznany prawu pracy stan faktyczny, jaki powstał na skutek bezterminowego zwolnienia skarżącego ze świadczenia pracy na podstawie jednostronnego oświadczenia pozwanej. Z niezrozumiałych względów to na skarżącego pracownika przerzuca się skutki bezprawia poczynionego przez pozwaną, przyjmując, że zobowiązany był on do pozyskania wiedzy umożliwiającej mu ustalenie, czy i w jakim momencie pozwana może odwołać swoje bezprawne oświadczenie. Pozwana, skoro już jednostronnie dokonywała zwolnienia ze świadczenia pracy - to mogła przecież zawrzeć stosowne jego ograniczenie czasowe, czego nie uczyniła. Skarżący twierdzi, że skoro takiego czasowego zastrzeżenia nie było, to pozwana powinna była odpowiedzieć na jego pismo z dnia 10 kwietnia 2008 r. i wyjaśnić mu zgłoszone w nim zastrzeżenia (w tym zarzut dyskryminacji), przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Na pismo z dnia 10 kwietnia 2007 r. skarżący nigdy nie uzyskał od pozwanej odpowiedzi.

W ocenie skarżącego, Sąd Okręgowy wbrew zasadom doświadczenia życiowego przyjął, że pracownik poddawany takim doświadczeniom jak: stawiany przez pracodawcę nieuzasadniony zarzut utraty zaufania rzekomo mogący „skutkować zarzutami prokuratorskimi”, bezprawne zwolnienie przez siedem miesięcy ze świadczenia pracy i faktyczne wyeliminowanie go z grona pracowników, dokonanie bezpodstawnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, nie ma prawa do odmowy podjęcia pracy powierzonej mu w trybie art. 42 § 4 k.p., choć jej powierzenie można w sposób usprawiedliwiony traktować jako dalszy ciąg mobbingowych działań pozwanej. Przy ocenie „winy” pracownika nie można pominąć takiego destrukcyjnego wpływu pozwanej, gdyż byłoby to równoznaczne z przerzuceniem na pracownika większej odpowiedzialności niż rzeczywiście wynikająca z zasad prawa pracy i z zasady prawidłowej współpracy stron stosunku pracy. To pozwana, dysponując wyszkolonymi w zakresie prawa pracy kadrami, dopuściła się w stosunku do skarżącego bezprawnych zachowań. Niestawienie się skarżącego do pracy było wprost konsekwencją tych bezprawnych poczynań, a nie oderwanego od nich i jednostkowego postępowania pozwanej.

Zdaniem skarżącego, wobec braku szczegółowych regulacji prawnych dotyczących zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy wątpliwa jest dopuszczalność tej instytucji, zwłaszcza że stanowi ona wyjątek od zasady świadczenia pracy na rzecz pracodawcy i obowiązku dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy. Dla skutecznego zwolnienia skarżącego z obowiązku świadczenia pracy konieczne było uzyskanie przez pracodawcę zgody pracownika. Skarżący zwrócił uwagę, że skuteczne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia przesądza o tym, że pracownik niewyrażający zgody na cofnięcie oświadczenia woli w tym przedmiocie nie jest obowiązany do podporządkowania się poleceniom pracodawcy świadczenia pracy we wskazanym miejscu i terminie, a niezastosowanie się do takich poleceń nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 176/04). Bezsporne zatem powinno być to, że cofnięcie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wymaga zgody pracownika, także gdy zwolnienie to nie wiązało się z wypowiedzeniem umowy o pracę. W przekonaniu skarżącego, pracownik zwolniony ze świadczenia pracy, który nie udzieli pracodawcy zgody na cofnięcie tego zwolnienia, nie ma obowiązku pozostawać w gotowości do pracy w okresie zwolnienia, nie pozostaje bowiem w dyspozycji pracodawcy i nie musi liczyć się z możliwością wezwania go do pracy. W tym kontekście nie do zaakceptowania jest niezastosowanie przez Sąd Okręgowy art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., a także twierdzenie Sądu, że przepisy prawa pracy nie uzależniają w tym zakresie wezwania do świadczenia pracy od zgody pracownika, gdyż „odpowiednie zastosowanie przepisów Kodeksu cywilnego w zakresie odwołania oświadczenia woli pracodawcy o czasowym zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy pozostaje w sprzeczności z zasadami prawa pracy”. W ocenie skarżącego, skoro Sąd uznał, że zwolnienie go ze świadczenia pracy było bezprawne i nie jest dopuszczalne w prawie pracy jako naruszające prawa pracownicze, to tym bardziej należało odwołać się do przepisów Kodeksu cywilnego przy ocenie cofnięcia oświadczenia woli przez pracodawcę. Wobec tego stan zwolnienia ze świadczenia pracy wyrażony w piśmie z dnia 31 sierpnia 2006 r. nie ustał w dacie wręczenia skarżącemu pisma o powierzeniu mu pracy w trybie art. 42 § 4 k.p.

Skarżący podkreślił też, że wbrew ustaleniom Sądu, powierzenie mu pracy w trybie art. 42 § 4 k.p. nie odpowiada jego kwalifikacjom, nie nastąpiło na warunkach „uzasadnionych potrzeb pracodawcy”, a co więcej nosi znamiona mobbingu. Stano-

wisko głównego specjalisty do spraw procesów biznesowych w ZSI wiąże się z koniecznością posiadania szczegółowej wiedzy na temat systemu SAP, który stanowi ów ZSI. Skarżący posiada ogólną wiedzę na temat tego systemu, ale wyłącznie w zakresie związanym z zarządzaniem zespołami ludzkimi wdrażającymi ten system. Nie ma jednak szczegółowej wiedzy na temat sposobów konfiguracji systemu SAP. Ani posiadane wykształcenie, ani doświadczenie zawodowe, nie uprawniają do twierdzenia, że skarżący posiadał wymagane szczegółowe kwalifikacje na tym stanowisku. Informatyka jest dziedziną na tyle wyspecjalizowaną, że do prawidłowego i efektywnego wykonywania związanych z nią zadań niezbędna jest wiedza szczegółowa i praktyczna, a nie ogólna posiadana przez skarżącego, który jest z zawodu menedżerem. Ponadto nie zostały również przeprowadzone zmiany organizacyjne, które miały uzasadniać konieczność powierzenia mu pracy na innym stanowisku. Skarżący wskazał, że pozwana nie tylko rażąco i umyślnie naruszyła warunki zawartej umowy o pracę, ale dopuściła się w ten sposób niestosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracy skarżącego jako pracownika. Niedopuszczenie do wykonywania pracy wynikającej z zawartej umowy o pracę - i bez normatywnej ku temu podstawy - stanowi naruszenie praw pracownika. Brak podstawy prawnej do zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy to bezpośrednia przesłanka określająca winę pracodawcy, a tym samym uprawniająca do zastosowania przez pracownika trybu określonego art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 94³ § 2 k.p.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i jego zmianę przez zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 37.200 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu z dnia 29 maja 2007 r. wraz z kosztami procesu oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania, w tym postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z 17 zł z tytułu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik pozwanej Spółki zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., polegające na przyjęciu, że przyczyny wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy były nierzeczywiste, a także naruszenie prawa procesowego przez niewłaściwe zastosowanie art. 233 k.p.c. w

związku z art. 6 k.c., polegające na przyjęciu, że skarżąca nie wywiązała się z ciążącego na niej obowiązku dowodowego wykazania zasadności dokonanego wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Jako okoliczność przemawiającą za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano; 1) oczywiste naruszenie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., jako że zarzucając złożonemu przez skarżącą wypowiedzeniu warunków pracy i płacy brak rzeczywistej przyczyny jako podstawy utraty zaufania wobec pracownika, Sąd „nie odniósł się w żaden sposób w uzasadnieniu wyroku w tym zakresie, co stanowi, w ocenie pozwanego, niedostateczne wyjaśnienie zagadnienia”, 2) występowanie w sprawie zagadnienia prawnego oraz potrzebę „wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości tj. art. 30 § 4 k.p., polegające na konieczności ustalenia definicji rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę w świetle tego przepisu”.

W ocenie skarżącej przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 28 marca 2007 r. jest uzasadniona, rzeczywista i konkretna oraz zawiera wszystkie te przyczyny, które w chwili wypowiedzenia miały realne przełożenie na istniejący stan rzeczy. Wskazanie utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi warunków, a zwięzłość tak sformułowanej przyczyny wypowiedzenia mieści się w granicach konkretności i rzeczywistości przyczyny wymaganej art. 30 § 4 k.p. Sąd Okręgowy lapidarnie skonstatował, że przyczyny wypowiedzenia nie mają charakteru rzeczywistego, dodając, że żadna ze wskazanych przyczyn utraty zaufania nie została przez pozwanego wykazana. Zdaniem skarżącej, Sąd bez należytego uzasadnienia przywiązał nadmierną wagę jedynie do bezpodstawności przyczyn wypowiedzenia zmieniającego jako oświadczenia woli, nie wskazując, co rozumie pod pojęciem rzeczywistego charakteru przyczyny, dla której nastąpiła utrata zaufania pracodawcy wobec pracownika. Poczynione przez pracodawcę ustalenia faktyczne nie mogą budzić wątpliwości, że przyczyną zwolnienia powoda były okoliczności podane w piśmie do niego skierowanym. Skarżąca w piśmie wypowiedzającym warunki pracy i płacy uzasadniała swoją decyzję opierając się na faktach, które z samego założenia mają charakter rzeczywisty. Wskazała bowiem, iż powód wbrew postanowieniom statutu Spółki doprowadził do wszczęcia procedury przetargowej na „budowę sieci korporacyjnej „N.-I.” dla Koncernu Energetycznego E. SA nie mając na powyższe decyzji Zarządu Spółki, opinii Rady Nadzorczej oraz uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki zawie-

rającej zgodę na zawarcie umowy w przedmiotowej sprawie”. Tym samym nie można się zgodzić z uzasadnieniem Sądu Okręgowego, który podane w wypowiedzeniu przyczyny określił jedynie jako konkretyzowanie wypowiedzenia. Skarżąca wskazała, że przyczyna wypowiedzenia została podana w sposób dostatecznie jasny i konkretny przy uwzględnieniu okoliczności istniejących już w dniu złożenia powodowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. To właśnie te przyczyny spowodowały wypowiedzenie, a ponadto w wystarczającym i rzeczywistym stopniu je usprawiedliwiały. Przyczyny wskazane przez pracodawcę były prawdziwe, gdyż uznał on, że powód wszczynając procedury przetargowe bez decyzji zarządu Spółki, opinii Rady Nadzorczej, utracił zaufanie pracodawcy, które ma szczególne znaczenie w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Trudno przyjąć, że powód nie był świadomy, iż wszczynając procedurę przetargową czynił to wbrew postanowieniom statutu i bez decyzji odpowiednich organów. Powód mógł i powinien się być liczyć z konsekwencjami tych czynności, co w rezultacie doprowadziło do utraty zaufania wobec niego i wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Zawarte w wypowiedzeniu przyczyny były zatem powodowi wiadome i istniały w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Oznacza to, że skarżąca pismem z dnia 28 marca 2007 r. spełniła warunki stawiane przez art.30 § 4 k.p.

Natomiast w odniesieniu do przyczyn utraty zaufania w postaci narażenia pracodawcy na korzystanie przez pracowników pozwanego z oprogramowania komputerowego Microsoft bez ważnej licencji skarżąca kwestionuje stwierdzenie Sądu jakoby nie miała ona charakteru rzeczywistego, a ponadto, że nie udowodniła, iż monitorowanie kwestii ważnego oprogramowania w zakładzie pracy należało właśnie do powoda. Na podstawie zasad logiki i doświadczenia życiowego oczywiste jest, że do kompetencji powoda jako dyrektora Departamentu Telekomunikacji i Informatyki należało zapobieżenie narażeniu skarżącej na używanie oprogramowania komputerowego bez ważnych licencji i nie musiało to wynikać z wyraźnego polecenia pracodawcy, zwłaszcza że do zakresu obowiązków powoda należało prowadzenie i nadzór nad wprowadzanymi w Spółce projektami informatycznymi. W ocenie skarżącej, uznanie przez Sąd zeznań świadka Piotra O. za odosobnione było bezkrytyczne i w ten sposób doprowadził do obniżania wartości każdego innego dowodu znajdującego się w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, a to z kolei może wykraczać poza swobodną ocenę dowodów dokonywaną przez Sąd na podstawie art. 233 k.p.c.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie „zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy w tym zakresie” oraz o zasądzenie od powoda na rzecz skarżącej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wynikłych z postępowania przed Sądem drugiej instancji oraz Sądem Najwyższym; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, pozostawiając kwestię rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przypisanych w zakresie niniejszej skargi kasacyjnej, sądowi drugiej instancji; a także o rozpoznanie sprawy na rozprawie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda skarżąca wniosła o odmowę przyjęcia tej skargi do rozpoznania, ponieważ w sprawie nie zachodzi żadna z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., ewentualnie o oddalenie skargi powoda z uwagi na brak podstaw do jej uwzględnienia, a także o zasądzenie od powoda na rzecz skarżącej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Z kolei w odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwanej powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, gdyż niezależnie od błędnego wskazania, że skargą kasacyjną zaskarżony zostaje w całości wyrok Sądu Okręgowego, gdy w istocie zaskarżona zostaje jego część dotycząca rozstrzygnięcia o odszkodowaniu za dokonane wypowiedzenie warunków pracy i płacy - w sprawie nie występuje powołane przez pozwaną (bez wskazania tezy) zagadnienie prawne, ani tym bardziej nie spełnia ono wymogu istotności z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., jak również nie zachodzi potrzeba wykładni art. 30 § 4 k.p. W przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej pozwanej do rozpoznania skarżący wniósł o jej oddalenie w całości z uwagi na bezzasadność podniesionych zarzutów, określonych podstawami skargi kasacyjnej dotyczącymi naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. oraz naruszenia prawa procesowego przez niewłaściwe zastosowanie art. 233 (bez wskazania właściwej dla zarzutu jednostki redakcyjnej przepisu) k.p.c. w związku z art. 6 k.c., a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego - według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego jest usprawiedliwiona, ponieważ Sądy obu instancji w sposób kwalifikowany jako oczywisty naruszyły wskazane podstawy tej

skargi, tj. art. 30 § 4 w związku z art. 42 § 1 k.p., bezzasadnie uznając, że wskazane powodowi przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie miały charakteru „rzeczywistego” i żadna ze wskazanych przyczyn tego wypowiedzenia „nie została przez pozwanego wykazana”. Tymczasem strona pozwana wskazała jedną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego, tj. utratę zaufania do powoda „zajmującego w Spółce wysokie stanowisko kierownicze” - dyrektora departamentu telekomunikacji i informatyki. Tę przyczynę pozwany pracodawca w piśmie o dokonanym wypowiedzeniu warunków pracy i płacy szczegółowo opisał i uzasadnił, wskazując, że powód był odpowiedzialny za zarządzanie „obszarem szeroko pojętej Teleinformatyki”, a do jego obowiązków należało „prowadzenie i nadzór nad wprowadzanymi w Spółce projektami teleinformatycznymi”. W tak opisanym zakresie pracowniczych powinności powoda, pozwany postawił powodowi dwa zarzuty: 1) niestosowanie się do obowiązujących w Spółce zasad tzw. „ładu korporacyjnego”, co przejawiało się tym, że wbrew postanowieniom statutu Spółki powód doprowadził do wszczęcia procedury przetargowej na „budowę sieci korporacyjnej”, nie mając na te czynności „decyzji Zarządu Spółki, opinii Rady Nadzorczej Spółki oraz uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki zawierającej zgodę na zawarcie umowy w przedmiotowej sprawie”, 2) niewłaściwe sprawowanie nadzoru nad pracą podległych powodowi pracowników, czym „naraził cały Koncern Energetyczny E. SA na korzystanie z oprogramowania komputerowego Microsoft bez ważnych licencji na to oprogramowanie”. Tak opisana przyczyna wypowiedzenia zmieniającego bez wątpienia wypełniała warunek formalny wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie warunków pracy i płacy w rozumieniu art. 30 § 4 k.p., a postawione przez pozwanego pracodawcę zarzuty sprawowania przez powoda oczywiście niewystarczającego kierowniczego nadzoru nad „budową sieci korporacyjnej” i niezapewnienia nieprzerwanego i legalnego korzystania przez stronę pozwaną z oprogramowania komputerowego na podstawie ważnych licencji - już *prima facie*, tj. dla każdego od razu i bez wnikania w szczegóły sprawy, jednoznacznie uzasadniały tę rzeczywistą przyczynę w postaci utraty zaufania do pracownika zajmującego najwyższe stanowisko kierownicze w dziale informatyki strony pozwanej i usprawiedliwiały dokonanie powodowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Takich jedynie prawidłowych konstatacji prawniczych nie mogły wzruszyć lub podważyć wątpliwości Sądów obu instancji, że decyzja o wszczęciu procedury przetargowej na budowę informatycznej „sieci korporacyjnej”, która została podjęta na wniosek powoda, bo znajdowała się w planie inwestycyjnym strony po-

zwanej, ostatecznie miała być „podjęta poza powodem, wobec czego jego inicjatywa winna być zweryfikowana przez upoważnione do tego jednostki organizacyjne pracodawcy”. Tymczasem to powód zajmował kierownicze stanowisko dyrektora obarczonego obowiązkiem sprawowania nadzoru nad inwestycjami i zabezpieczeniem informatycznym strony pozwanej, co nie wykraczało „poza jego kompetencje służbowe”, bez względu na podnoszony przez Sąd drugiej instancji brak w aktach osobowych wykazu obowiązków powoda oraz nieprzedłożenie przez pozwanego pracodawcę „żadnych innych dokumentów, z których wynikałoby, że taki obowiązek leży w gestii innego pracownika bądź organu pozwanego”.

W utrwalonej judykaturze przyjmuje się, że utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie definitywne umowy o pracę nawet wtedy, gdy zachowanie pracownika nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach sprawy przyczyna ta jest usprawiedliwiona w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14). Ta linia orzecznictwa ma szczególne odniesienie do przypadku utraty zaufania do pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, wobec którego z racji pełnionych i godziwie opłacanych funkcji stosuje się ostrzejsze kryteria oceny stawianych mu wymagań i oczekiwań w zakresie szczególnie starannego wypełniania kierowniczych i pracowniczych powinności dbania o dobro pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112). Przenosząc to na grunt i okoliczności rozpoznawanej sprawy nie może być wątpliwości, że pozwany pracodawca prawidłowo wskazał i uzasadnił podaną powodowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia, którą była utrata zaufania do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko dyrektora obarczonego obowiązkiem sprawowania nadzoru nad inwestycjami i zabezpieczeniem informatycznym strony pozwanej. Realizowanie lub brak należytego nadzoru, wbrew „korporacyjnym” uwarunkowaniom prawnym procedur przetargowych, a także przedłużanie procedur zmierzających do sfinalizowania umów licencyjnych na dalsze legalne użytkowanie oprogramowania komputerowego w sposób ewidentny usprawiedliwiało postawienie przez pracodawcę skarżącemu zarzutu utraty zaufania do pracownika zatrudnionego na stanowisku dyrektora departamentu telekomunikacji i informatyki, który bez wątplenia powinien nadzorować podległą mu

sferę informatyczną, w tym zapobiegać narażaniu pozwanej firmy na używanie oprogramowania komputerowego bez ważnych licencji.

Dla porządku należało ponadto sygnalizować, iż uznanie w tym samym (połączonym) procesie przez Sądy obu instancji zgodności z prawem rozwiązania przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązku świadczenia pracy przez powoda powinno prowadzić do bezprzedmiotowości rozważania zasadności roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Przyjmuje się bowiem, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, które wywołuje natychmiastowy (niezwłoczny) skutek rozwiązujący stosunek pracy, niweczy uprzednio dokonane wypowiedzenie zarówno definitywne, jak i zmieniające, ponieważ w momencie natychmiastowego (niezwłocznego) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zostaje unicestwione uprzednio dokonane wypowiedzenie definitywne (lub zmieniające), bo nie mogą wystąpić skutki tych czynności pracodawcy w postaci rozwiązania stosunku pracy (bądź jego zmiany) z upływem okresu wypowiedzenia definitywnego (lub zmieniającego), skoro wcześniej stosunek pracy ustał w drodze czynności natychmiastowo (niezwłocznie) kończącej zobowiązanie pracownicze (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147 i z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 254). Wszystko to sprawiało, iż w rozpoznawanej sprawie Sąd Najwyższy uznał za zasadne i usprawiedliwione kasacyjne zarzuty pozwanego pracodawcy w zakresie oczywistego naruszenia przepisów art. 30 § 4 w związku z art. 42 § 1 oraz art. 45 k.p., co doprowadziło do orzeczenia jak w pkt 1 i 3 wyroku najwyższej instancji sądowej.

Natomiast skarga kasacyjna powoda nie miała usprawiedliwionych podstaw prawnych. Rację ma on tylko w kwestionowaniu zgodności z prawem zwolnienia go z dniem 31 sierpnia 2006 r. z obowiązku świadczenia pracy na stanowisku dyrektora departamentu telekomunikacji i informatyki, „z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy”, z powodu utraty zaufania do „osoby zajmującej stanowisko kierownicze w strukturze organizacyjnej Spółki na najwyższych szczeblach”, ponieważ - co do zasady - stosunek pracy polega na obowiązku pracodawcy zatrudniania pracownika (art. 22 § 1 k.p.) i jedynie w przypadku rozwiązania stosunku pracy z powołania - w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę - odwołany pracownik ma prawo do wynagrodzenia, w wysokości przysługującej przed odwołaniem, bez obowiązku świadczenia pracy (art. 70 § 2

k.p. w związku z art. 71 k.p. *a contrario*). Tylko na zasadzie *volenti non fit iniuria*, tj. wedle swobodnego zgodnego porozumienia stron stosunku pracy można by tolerować dopuszczalność zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, które co do zasady przysługuje za pracę wykonaną (art. 80 zdanie pierwsze k.p.), zważywszy że w sytuacjach, gdy strony stosunku pracy nie pozostają w sporze dotyczącym ekwiwalentnych obowiązków świadczenia pracy przez pracownika za wynagrodzeniem należnym od pracodawcy, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy pozostaje poza możliwością sądowego zeweryfikowania legalności takiego sposobu kształtowania stosunku pracy. Co do zasady jednak - wzajemny obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem przysługującym za pracę wykonaną sprzeciwia się odsunięciu przez pracodawcę od świadczenia pracy pracownika, któremu - w przypadkach bezpodstawnego lub bezprawnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie trwającego stosunku pracy - przysługuje roszczenie o dopuszczenie do świadczenia umówionej lub innej odpowiedniej pracy. Potwierdza to zasada ekwiwalentnego wynagradzania za pracę pracownika, któremu przysługuje roszczenie o wynagrodzenie wyłącznie za pracę wykonaną (art. 80 zdanie pierwsze k.p.), a za czas niewykonywania pracy zachowuje on prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 zdanie drugie k.p.). Oznacza to, że pracodawca nie może według własnego jednostronnego i swobodnego uznania zwolnić pracownika z obowiązku pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (bez świadczenia pracy), bo w przepisach prawa pracy nie ma do tego podstawy prawnej (z wyjątkiem ustawowego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia pracownika odwołanego ze stanowiska określonego w art. 70 § 2 k.p.). Wskazuje się nawet, że bezpodstawne odsunięcie pracownika i wynagradzanie za pracę, której nie wykonywał, prowadzi do wyrządzenia szkody w mieniu pracodawcy, co może uzasadniać pociągnięcie osób odpowiedzialnych do pracowniczej odpowiedzialności materialnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 351/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 750). Pracownik ma zatem obowiązek świadczenia pracy, a pracodawca obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem w każdym okresie trwającego zatrudnienia, co dotyczy także okresu wypowiedzenia, bo stosunek pracy i wzajemne zobowiązania zeń wynikające ustają dopiero z upływem okresu wypowiedzenia. Oznacza to, że zupełnie wyjątkowo i z najwyższą ostrożnością można utrzymywać, iż pracownik zostaje skutecznie zwolniony z podstawowego

pracowniczego obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy na podstawie oświadczenia woli pracodawcy, a w takiej „kolizyjnej” sytuacji niezastosowanie się pracownika do wezwania pracodawcy do podjęcia pracy może nieuzasadniać zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 176/04 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 154). Zasadniczo należy mieć bowiem na uwadze, iż w takich kolizyjnych przypadkach odpada roszczeniowa kodeksowa podstawa prawna do żądania wypłaty wynagrodzenia za pracę, której pracownik nie wykonywał po wezwaniu przez pracodawcę do podjęcia pracy, a nie można wskazać konkretnego przepisu prawa pracy, na podstawie którego w takich sytuacjach zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownikowi przysługiwałoby prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy (w rozumieniu art. 80 zdanie drugie k.p.). Wprawdzie bezprawne niedopuszczanie pracownika do wykonywania pracy uzasadnia chociażby roszczenie o wynagrodzenie z tytułu gotowości do pracy, której pracownik nie może wykonywać z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.), ale ta podstawa prawna i przyczyny niewykonywania pracy upadają (odpadają) w razie wezwania pracodawcy do podjęcia świadczenia pracy. Wszystko to prowadziło do wyrażenia poglądu, że jednostronne bezpodstawne zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania pracy w okresie trwającego stosunku pracy może być w każdym czasie odwołane przez pracodawcę poprzez wezwanie pracownika do podjęcia świadczenia pracy, a warunek uzyskania zgody pracownika na cofnięcie złożonego przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy wedle art. 61 § 1 zdanie drugie k.c. powinien być postrzegany jako oczywiście sprzeczny z art. 22 § 1 k.p. oraz podstawową zasadą prawa pracy dotyczącą godziwego wynagrodzenia pracownika za pracę (art. 13 zdanie pierwsze k.p.), która dotyczy przede wszystkim wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 zdanie pierwsze k.p.), co sprzeciwiało się w rozpoznawanej sprawie dopuszczalności odpowiedniego stosowania art. 61 § 1 zdanie drugie k.c. z mocy art. 300 k.p.

Ponadto w rozpoznawanej sprawie zwolnienie skarżącego z obowiązku świadczenia pracy nie było bezwarunkowe ani bezterminowe, skoro pismo pozwanego pracodawcy z dnia 31 sierpnia 2006 r. dotyczyło zwolnienia z pracy na stanowisku dyrektora departamentu telekomunikacji i informatyki, a równocześnie pracodawca zobowiązywał się, że w terminie do dnia 2 października 2006 r. przedstawi powodowi „koncepcję dalszego zatrudnienia”, co oznaczało, iż co najmniej od tej daty powód

mógł i powinien był spodziewać się określenia nowych warunków zatrudnienia i wezwania do świadczenia pracy. Takie propozycje pozwany pracodawca ostatecznie sformułował dopiero w przyjętym przez skarżącego piśmie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z dnia 28 marca 2007 r., w którym skarżący został wezwany na podstawie art. 42 § 4 k.p. do świadczenia zaproponowanej mu pracy już w okresie biegnącego wypowiedzenia zmieniającego. Tymczasem skarżący pobierał „godziwe” wynagrodzenie w kwocie 13.100 zł miesięczne bez świadczenia pracy w okresie po 31 sierpnia 2006 r. do 28 marca 2007 r. i w tym okresie nie kontestował zwolnienia z obowiązku świadczenia jako bezprawia pracodawcy „naruszającego gwarancje zatrudnienia i prawa pracownika”. Taki zarzut pojawił się dopiero w odwołaniu do wypowiedzenia zmieniającego i był określany przez powoda jako mobbing pracodawcy w rozumieniu art. 94³ § 1 i 2 k.p. W ujawnionych okolicznościach sprawy, zarzut stosowania mobbingu przez pracodawcę był oczywiście chybiony, bo skarżący uznał się za ofiarę mobbingu wyłącznie dla celów procesowych, zważywszy że w okresie pobierania przez niemal 8 miesięcy wysokiego wynagrodzenia bez ekwiwalentnego świadczenia pracy nie oponował przeciwko bezpodstawnemu zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy ani nie zgłaszał żadnych roszczeń dotyczących zgodnej z prawem realizacji trwającego stosunku pracy, ani nie rozważał rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55¹ § 2 k.p. w związku z art. 94³ § 2 k.p. Okoliczności takie pozwalały przyjąć, że pobieranie wysokiego wynagrodzenia za pracę w kwocie 13.100 zł miesięcznie bez świadczenia pracy przez skarżącego, który nie kwestionował bezpodstawnego zwolnienia go przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy, nie kwalifikuje się jako mobbing w ujęciu normatywnym art. 94³ § 1 i 2 k.p., skoro - racjonalnie rzecz ujmując - długotrwałe pobieranie przez pracownika wysokiego wynagrodzenia za pracę bez jej ekwiwalentnego świadczenia nie nosi cech tego deliktu prawa pracy, który polega na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, które wywołuje u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodując lub mając na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W okresie pobierania bez świadczenia pracy wynagrodzenia za pracę skarżący nie wystąpił o uznanie za bezprawne odsunięcia go od wykonywania pracy, nie kwestionował zwolnienia go za wynagrodzeniem z obowiązku świadczenia pracy jako działania niezgodnego z prawem lub naruszającego zasady współzycia społecznego ani nie występował z żądaniem zaniechania lub przeciwdziałania takiemu zachowaniu

się pracodawcy, a ponadto w postępowaniu sądowym skarżący nie udowodnił, iżby bezpodstawne odsunięcie go od wykonywania pracy nosiło cechy mobbingu. Ponadto uznanie za uzasadnione wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia skarżącego, wedle przedstawionych na wstępie uzasadnienia konkluzji Sądu Najwyższego, wykluczało uznanie legalnego i uzasadnionego zastosowania tego prawem przewidzianego trybu zmiany istotnych warunków pracy i płacy za mobbing pracodawcy. W konsekwencji należało uznać za nieusprawiedliwiony kasacyjny zarzut naruszenia art. 94³ § 1 i 2 k.p.

Wobec uznania za zasadne dokonanego skarżącemu wypowiedzenia zmieniającego chybiony był także zarzut nielegalnego powierzenia (polecenia) skarżącemu wykonywania zaproponowanych mu niekorzystnych warunków dalszego zatrudnienia, na stanowisku głównego specjalisty do spraw wspierania procesów biznesowych zintegrowanego systemu informatycznego, już w okresie biegnącego wypowiedzenia zmieniającego. W tym zakresie skarżący utrzymywał, że powierzona mu praca nie odpowiadała jego kwalifikacjom, a żądanie jej wykonywania nie nastąpiło w warunkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy w rozumieniu art. 42 § 4 k.p. Tymczasem w tym zakresie Sąd Najwyższy był związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), a polemiczny proceduralny kasacyjny zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dotyczący tego zakresu zaskarżenia w ogóle nie może być podstawą skargi kasacyjnej (art. 398³ § 3 k.p.c.). Przede wszystkim Sąd Najwyższy miał na uwadze, że zmiana istotnych warunków pracy i płacy w drodze wypowiedzenia zmieniającego z reguły polega na pogorszeniu warunków zatrudnienia pracownika, który - tak jak skarżący - po długim okresie korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy „z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy” nie mógł racjonalnie oczekiwać, że pozwany pracodawca dalej nie będzie korzystał z obowiązku wykonywania pracy przez skarżącego w okresie biegnącego wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Tymczasem, skoro w okresie biegnącego wypowiedzenia zmieniającego nie było możliwe zatrudnienie skarżącego przy pracy wcześniej wykonywanej, której nie świadczył on już przez okres bez mała 8 miesięcy, to pracodawca mógł zasadnie skorzystać z powierzenia mu w okresie biegnącego wypowiedzenia zmieniającego nowego zaproponowanego mu zatrudnienia. Próby wykazywania w skardze kasacyjnej, jakoby zaproponowanie dyrektorowi departamentu telekomunikacji i informatyki stanowiska głównego specjalisty do spraw wspierania procesów

biznesowych zintegrowanego systemu informatycznego nie było uzasadnione lub było powierzeniem pracy, do której skarżący rzekomo nie miał odpowiednich kwalifikacji zawodowych, już *prima facie*, tj. dla każdego od razu bez wnikania w szczegóły sprawy, było bezzasadne, niezależnie od tego, że Sądy obu instancji wykazały, iż „stanowisko głównego specjalisty pozwalało na wykorzystanie merytorycznych umiejętności powoda”. W konsekwencji polemika skarżącego w tym zakresie oparta na zarzucie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., który nie może stanowić podstawy skargi kasacyjnej, nie zasługiwała na dalszą racjonalną lub prawniczą weryfikację.

Sąd Najwyższy w całości potwierdził prawidłowość stanowiska Sądów obu instancji, które trafnie uznały, iż bezzasadna odmowa świadczenia pracy na warunkach określonych w art. 42 § 1 w związku z art. 42 § 4 k.p. kwalifikowała się jako oczywiste ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku świadczenia pracy. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy, z których wynikało, że skarżący przyznał, iż doręczono mu pismo o wypowiedzeniu zmieniającym, w którym było zawarte wezwanie do stawienia się do pracy na zaproponowanym mu stanowisku pracy, który następnie korzystał z udzielonego mu urlopu wypoczynkowego, a po jego wykorzystaniu nie stawiał się do pracy w celu jej świadczenia, ale bezzasadnie zakwestionował to żądanie pracodawcy, nie mogło budzić żadnych wątpliwości prawidłowe stanowisko, że skarżący „świadomie i z premedytacją nie stawiał się do pracy pomimo ciężącego na nim obowiązku”. Prowadziło to do uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę z winy skarżącego na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. oraz do usprawiedliwionego oddalenia roszczeń skarżącego w tym zakresie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował na podstawie art. 398¹⁶ i art. 102 k.p.c. jak w pkt 1 i 3, natomiast na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. jak w pkt 2 sentencji wyroku.

=====