



Sygn. akt II PK 37/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa W. K.

przeciwko M. Jednostce Wdrażania Programów Unijnych w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 listopada 2013 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 26 września 2012 r.

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 września 2012 r. oddalił apelację powódki W. K. od wyroku Sądu Rejonowego w W. Wydział Pracy Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 lutego 2012 r. oddalającego powództwo przeciwko M. Jednostce Wdrażania Programów Unijnych w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz oddalił zażalenie powódki na orzeczenie o kosztach procesu zawarte w

tym wyroku, a także zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.410 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanej od dnia 20 kwietnia 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku inspektora w Wydziale Wdrażania Priorytetu III RPO WM, a od dnia 22 lipca 2009 r. na stanowisku starszego inspektora w tym samym wydziale. Powódka oceniana była jako pracownik niesubordynowany, który nie wykonuje poleceń służbowych, nie przykłada się do wykonywanej pracy i oskarża innych pracowników o własne błędy. Powódka, jako jedyna odmówiła podpisania zmienionego zakresu obowiązków, po powierzeniu wydziałowi przez dyrektora pozwanej dodatkowych zadań do realizacji, przez co kierowniczka wydziału nie mogła przez kilkanaście dni powierzyć powódce żadnej pracy. Ponadto powódka podważała autorytet dyrektora. Z tych przyczyn jej przełożona „zawnioskowała ostatecznie o przeniesienie powódki do innego wydziału”.

Już wcześniej, w dniu 12 stycznia 2009 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, wskazując na notoryczne odmawianie przez nią wykonywania poleceń służbowych i nierzetelne wykonywanie powierzonych obowiązków. Powódka odwołała się do sądu pracy, w którym 15 kwietnia 2009 r. zawarto ugodę, na mocy której została przywrócona do pracy, ale do innego wydziału.

Po przywróceniu do pracy powódka wykonywała powierzone jej obowiązki w Wydziale Wdrażania Priorytetu III RPO WM, w którym kierownikiem w spornym okresie był A. N. Współpraca z powódką była w dalszym ciągu utrudniona, ponieważ nadal negocjowała i kontestowała ona zakres powierzanych jej prac. Powódka prowadziła około 10 projektów, ale nie była merytorycznym wsparciem dla innych pracowników wydziału, dla nikogo nie była „pracownikiem sprawdzającym, często też zwracała się do przełożonych o pomoc w prowadzeniu projektów gdy powzięła wątpliwości. Nie radziła sobie z Krajowym Systemem Informatycznym (KSI), choć przechodziła liczne szkolenia. O popełnionych błędach była na bieżąco informowana”. Zdarzały się sytuacje zaniedbań proceduralnych powódki, a także przypadki, że „wniosek o płatność posiadał nieprawidłowy montaż finansowy”. Pojawiały się skargi beneficjentów na opieszałość przy wykonywaniu funkcji opiekuna projektu oraz skargi z Urzędu Marszałkowskiego. Po weryfikacji

zgłoszenia otrzymywali oni „informację zwrotną, że błąd został poprawiony, a nie był”. Błędy te były ujawnione w audycie przeprowadzonym przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. We wrześniu 2010 r. pozbawiono powódkę uprawnień dostępu do „systemu KSI. Wobec powyższego kierownik wydziału oddał powódkę do dyspozycji dyrektora wnosząc o przeniesienie jej do innego wydziału”.

Pismem z dnia 5 października 2010 r., pozwana „przeniosła powódkę z dniem 1 października 2010 r. do pracy w Wydziale Organizacyjnym pozostawiając pozostałe warunki umowy o pracę bez zmian”. W reakcji na takie działanie powódka pismem z dnia 12 października 2010 r. domagała się wskazania podstawy prawnej przeniesienia oraz przysługujących jej środków odwoławczych, a następnie w dniu 15 października 2010 r. wniosła o zmianę aktualnej umowy o pracę, w ten sposób by, w drodze porozumienia stron została przeniesiona z dotychczasowego wydziału do Wydziału Wdrażania Priorytetu V i VI RPO WM. W tym czasie powódka nadal przebywała w swoim pokoju, o czym kierownik Wydziału Wdrażania Priorytetu III RPO WM A. N. informował codziennie kadry i dyrektora. Pomimo formalnego kwestionowania decyzji o przeniesieniu, powódka „przekazywała prowadzone sprawy i dokumenty z nimi związane innym pracownikom, a także informowała dzwoniących do wydziału beneficjentów, że nie jest już pracownikiem wydziału oraz do kogo aktualnie powinni się zwracać”.

Pismem z 26 października 2010 r. dyrektor pozwanej poinformował powódkę, że kontestowane przeniesienie zostało dokonane na wniosek jej bezpośredniego przełożonego ze względu na jej zaniedbania w wykonywaniu pracy. W odpowiedzi (mailu z dnia 27 października 2010 r.) powódka oświadczyła dyrektorowi pozwanej, że nie przyjmuje propozycji trwałej zmiany treści dotychczasowej umowy o pracę, na co otrzymała pismo informujące ją, że „podpisując pismo dotyczące przeniesienia i nie wnosząc sprzeciwu co do jego treści, przyjęła warunki w nim zawarte”. Dyrektor poinformował ponadto powódkę, że od dnia 1 października 2010 r. jest ona pracownikiem Wydziału Organizacyjnego i od 8 października 2010 r. powinna stawiać się i wykonywać pracę w tym wydziale. Tymczasem „z notatek służbowych kierownika Wydziału Organizacyjnego wynika, że pomimo przeprowadzonych z powódką rozmów oraz z pism wysłanych pocztą e-mail, nie przebywała ona ani nie świadczyła pracy na

nowym stanowisku”. Następnie pozwana nakazała powódce stawić się do pracy w wydziale organizacyjnym „do dnia 2 listopada 2010 r. informując, że nie stawienie się w wydziale w tym dniu oznaczać będzie odmowę wykonania polecenia służbowego, co skutkować może rozwiązaniem umowy o pracę”.

W międzyczasie Wydział Odwołań potrzebował na okres kilku miesięcy dwóch pracowników pozwanej z uwagi na zwiększenie jego zadań, wobec tego dyrektor oddelegował powódkę do Wydziału Odwołań na okres trzech miesięcy. Powódka stawiała się do pracy w tym wydziale i wykonywała powierzone jej obowiązki. Tuż przed końcem okresu oddelegowania, pismem z dnia 27 stycznia 2011 r., powódka zwróciła się do dyrektora z prośbą o wyrażenie zgody na przeniesienie jej z dniem 1 lutego 2011 r. z Wydziału Wdrażania Priorytetu III RPO WM do Wydziału Odwołań, a następnie pismem z dnia 2 lutego 2011 r. do Wydziału Oceny Merytorycznej Wniosków RPO. Pisma te pozostały bez odpowiedzi. Także kierownik Wydziału Odwołań nie wyraził zgody na przyjęcie powódki na stałe do swojego wydziału. Zgody takiej nie wyrazili również kierownicy innych wydziałów. W konsekwencji dyrektor pozwanej nakazał powódce powrót do pracy w wydziale organizacyjnym. Powódka natomiast „samowolnie wróciła do Wydziału Wdrażania Priorytetu III RPO WM i usiadła przy biurku innego pracownika, który był akurat nieobecny w pracy. Dyrektor podjął próbę rozmowy z powódką, ale ta nie zechciała opuścić miejsca wskazując, że jest to miejsce jej pracy wskazane przez dyrekcję”. Powódka nigdy nie stawiała się do pracy w wydziale organizacyjnym, nawet po ustnym wydaniu takiego polecenia przez dyrektora w dniu 3 lutego 2011 r. w obecności pracowników.

Pismem z dnia 8 lutego 2011 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wskazano: 1) nieprzestrzeganie przepisów regulaminu pracy w zakresie stosowania się do poleceń przełożonych, polegające na niestawieniu się do pracy w Wydziale Organizacyjnym w okresie od 12 października do 2 listopada 2010 r. oraz po oddelegowaniu do Wydziału Odwołań tj. od 1 lutego 2011 r. do 8 lutego 2011 r., 2) nieprzestrzeganie przepisów regulaminu pracy w zakresie ustalonego czasu pracy i wykorzystanie go w sposób jak najbardziej efektywny, tj. niewykonywanie pracy na stanowisku starszego inspektora w Wydziale

Organizacyjnym, 3) niepodpisanie i niezwrócenie zakresu czynności na stanowisku starszego inspektora w Oddziale Organizacyjnym. Tego samego dnia (pismem z dnia 8 lutego 2011 r.) powódka poinformowała pracodawcę, że z dniem 17 października 2010 r. weszła w okres przedemerytalny i jest w objęta szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 39 k.p. W odpowiedzi na to pracodawca pismem z dnia 9 lutego 2011 r. wycofał wypowiedzenie umowy o pracę. Już 9 lutego 2011 r. dyrektor uzyskał informację, że powódka wypowiadała się w sposób podważający jego autorytet. W konsekwencji w tym samym dniu dyrektor pozwanej rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na: odmowie podjęcia pracy w Wydziale Organizacyjnym z dniem 1 lutego 2011 r. na stanowisku starszego inspektora zgodnie z pismem z dnia 5 października 2010 r. i odmowie przyjęcia ustalonego zakresu obowiązków na tym stanowisku, a ponadto na: nieprzestrzeganiu ustalonego w jednostce czasu pracy i wykorzystywaniu go w sposób jak najbardziej efektywny, tj. niewykonywaniu pracy na stanowisku starszego inspektora w Wydziale Organizacyjnym naruszeniem art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. oraz § 10 pkt 1 regulaminu pracy pozwanej, nieprzestrzeganiu przepisów w zakresie stosowania się do szeregu poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, czym naruszyła § 10 pkt 3 regulaminu pracy pozwanej, oraz podważaniu autorytetu kierownictwa w obecności innych pracowników pozwanej.

Sąd Rejonowy uznał powództwo o przywrócenie do pracy za nieuzasadnione. W ocenie Sądu, umowa o pracę pod względem formalnym została rozwiązana zgodnie z prawem. Pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę na piśmie, z dochowaniem miesięcznego terminu przewidzianego w tym trybie. Sąd przyjął, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, wystarczy aby jedna przyczyna spełniała wymogi „przyczyny uzasadnionej, mającej odzwierciedlenie w rzeczywistym stanie faktycznym”. Pierwsza z podanych przez pracodawcę jako przyczyn niezwłocznego rozwiązania umowy o rozwiązanie, polegająca na odmowie podjęcia pracy w wydziale organizacyjnym z dniem 1 lutego 2011 r. na stanowisku starszego inspektora (zgodnie z pismem z dnia 5 października 2010 r.) oraz odmowa przyjęcia ustalonego zakresu obowiązków na tym stanowisku

okazała się „niewątpliwie przyczyną rzeczywistą i prawdziwą”. W ocenie Sądu Rejonowego, powódka zaakceptowała decyzję pozwanej i przyjęła do stosowania pismo zmieniające miejsce jej pracy „choćby przez fakt przekazania swoich projektów innym opiekunom i poinformowania beneficjentów, że nie będzie prowadziła ich spraw, bo nie jest już pracownikiem wydziału. Mimo to, nie stawiała się do pracy w Wydziale Organizacyjnym, tylko w Wydziale Wdrażania Priorytetu III. Nie stawiała się do Wydziału Organizacyjnego także po zakończeniu delegacji w Wydziale Odwołań pomimo pism i wyraźnych poleceń dyrektora. Oznaczało to, że powódka nie wykonała polecenia służbowego, odmówiła również przyjęcia ustalonego zakresu obowiązków na nowo powierzonym stanowisku, „ mimo że w praktyce zaakceptowała decyzję dyrektora”. Ponadto nie zastosowała się do wielu poleceń dotyczących pracy, w tym poleceń samego dyrektora dotyczących „podjęcia pracy i przeniesienia się do innego wydziału, przede wszystkim w okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie z nią umowy o pracę”. Ponadto Sąd Rejonowy miał na względzie, że „do dyrektora nie tylko docierały informacje o negatywnych wypowiedziach powódki na jego temat, ale również odczuwał, że powódka nie respektuje jego poleceń, co odbierał jako dyskredytację jego stanowiska i autorytetu w oczach innych pracowników”. Powódka była świadoma, że narusza obowiązki pracownicze, nie wykonując poleceń służbowych i nie przenosząc się we wskazanym czasie do Wydziału Organizacyjnego. Dlatego Sąd pierwszej instancji uznał, że wskazane przez pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę były prawdziwe i rzeczywiste, a zachowania powódki rażąco naruszały podstawowe obowiązki pracownicze. Uznając, że umowa o pracę rozwiązana została z powódką bez naruszenia art. 52 § 1 k.p., Sąd oddalił powództwo o przywrócenie do pracy oraz o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 56 i art. 57 k.p.) i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2.760 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki od tego wyroku, przyjmując ustalony przez Sąd pierwszej instancji stan faktyczny za własny. Odnosząc się do zarzutu apelacji niewłaściwego zastosowania art. 60 i art. 61 k.c., który „dotyczył błędnego ustalenia przez Sąd Rejonowy stanowiska powódki, która jak uważała - w sposób jasny wyraziła swoją wolę - poprzez nie przyjęcie zmiany umowy o pracę”, Sąd

Okręgowy uznał, że nie było potrzeby stosowania art. 60 k.c. bowiem pismo pozwanej z dnia 5 października 2010 r. skierowane do powódki, „w rzeczywistości stanowiło polecenie służbowe, dotyczące przeniesienia powódki do pracy w innym miejscu z zachowaniem dotychczasowych warunków umowy o pracę”. Zgodnie art. 100 § 1 k.p., pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracodawca, który zmierza do zmiany warunków pracy pracownika, powinien „w zasadzie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy, wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy (art. 42 k.p.). Pomimo jednak faktu nie złożenia takiego wypowiedzenia w odpowiedniej formie, powódka nie była uprawniona do kwestionowania poleceń służbowych przełożonych i pracodawcy, oraz nie powinna podejmować działań, które godziły w autorytet pracodawcy i jej przełożonych”. Nawet gdy pismo pracodawcy nie spełniało wymogów formalnych wypowiedzenia warunków pracy, „powódka mogła złożyć pozew do sądu powszechnego z odpowiednim roszczeniem, dążąc do wyjaśnienia sytuacji”. Skoro pomimo posiadania możliwości podjęcia działań na drodze prawnej, powódka nie podjęła ku temu żadnych kroków, to nie ma podstaw do uznania zarzutu apelacji niezastosowania art. 42 k.p. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 66 k.c. Sąd Okręgowy uznał też, że umowa o pracę została rozwiązana z powódką bez naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Mając na względzie, że polecenie o przeniesieniu powódki na inne stanowisko pracy nie zostało przez nią zakwestionowane na drodze sądowej „oraz to, że nie było ono żadną ofertą, a kategorycznym poleceniem pracodawcy, nie było możliwe uznanie, że pracodawca prowadził z powódką jakikolwiek negocjacje, czy składał ofertę dotyczącą stanowiska pracy.” W takich okolicznościach „całkowicie bezzasadny był zarzut naruszenia art. 70 k.c.”. Sąd Okręgowy zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.410 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 w związku z § 6 rozporządzenia.

Ponadto Sąd Okręgowy oddalił zażalenie powódki na postanowienie o kosztach zawarte w wyroku Sądu Rejonowego, w którym powódka domagała się jego zmiany przez zasądzenie od niej na rzecz strony pozwanej jedynie kwoty 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, argumentując, że „wobec niesprecyzowania przez

nią wartości roszczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, Sąd Rejonowy nie mógł orzec o tym roszczeniu”.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, w tym: 1/ art. 233 k.p.c. przez jego błędne zastosowanie polegające na błędnym ustaleniu, że: a) oświadczenie woli pracodawcy z dnia 5 października 2010 r. stanowiło wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy (art. 42 k.p.) „z jednoczesnym pominięciem faktu, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków stanowiła *de facto* przekształcenie wypowiedzenia zmieniającego w wypowiedzenie definitywne, co doprowadziło do błędnego ustalenia, że doszło do zmiany umowy o pracę skarżącej w zakresie miejsca pracy - Wydziału Organizacyjnego”, b) „skoro pracodawca wypowiedział powódce warunki pracy i płacy w dniu 05.10.2010 r., to konsekwencją odmowy przyjęcia propozycji winno być rozwiązanie umowy o pracę powódki z dniem 31.01.2011 r, a zatem w dniu składania przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powódka nie była już pracownikiem pozwanej, a zatem dokonane rozwiązanie umowy było wadliwe”, c) „skarżącą obciąża nie odwołanie się od wypowiedzenia zmieniającego w świetle faktu, nie spełnienia przez pracodawcę warunków formalnych przewidzianych w art. 42 k.p. - braku pouczenia, braku wskazania, że pismo z dnia 05.10.2010 r. stanowi wypowiedzenie warunków pracy z art. 42 k.p.”, 2/ art. 321 k.p.c. w związku z art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie polegające na wyrokowaniu przez Sądy obu instancji w zakresie niezgłoszonego skutecznie przez skarżącą żądania o przyznanie jej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, „skoro nigdy w toku procesu nie wskazała wartości swojego roszczenia, a zatem pozew w tym zakresie zawierał brak formalny (orzeczenie ponad żądanie)”. W skardze zarzucono też naruszenie przepisów prawa materialnego, w tym: 1/ art. 70 k.c. przez jego niezastosowanie polegające na uznaniu, że skarżąca nie kwestionowała polecenia pracodawcy przejścia na inne miejsce pracy z dnia 5 października 2010 r., podczas gdy w sposób jasny wyraziła „brak przyjęcia oferty pismami z dnia 12 i 14 października 2010 r., a zatem pracodawca nie mógł jednostronnie zmienić łączącego strony stosunku pracy na okres dłuższy niż 3 miesiące”, 2/ art. 52 k.p. w związku z art. 42 k.p. przez jego nieprawidłowe zastosowanie i uznanie, że skarżąca miała

obowiązek zastosowania się do polecenia pracodawcy z dnia 5 października 2010 r., co spowodowało ustalenie, że naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, 3/ art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie i uznanie, że skarżąca „jako pracownik, który wykonał polecenie służbowe przełożonych (zdania obowiązków) nie może powoływać się na fakt, że dokonane wypowiedzenie stosunku pracy jest sprzeczne z art. 8 k.p.”, 4/ § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat (...) przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na: a) zasądzeniu od skarżącej na rzecz pozwanej w sprawie o przywrócenie do pracy wynagrodzenia radcy prawnego w stawce odpowiadającej „roszczeniu pieniężnemu powyższej kwoty 50.000 zł”, b) „oznaczeniu wynagrodzenia radcy prawnego od roszczenia pieniężnego, którego wartości wbrew dyspozycji art. 187 § 1 pkt. 1 k.p.c. skarżąca nie oznaczyła”.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano występowanie w sprawie zagadnienia prawnego, „czy sąd orzekający w sprawach ze stosunku pracy może bez udziału strony konkretyzować zakres dochodzonego roszczenia o zapłatę przez wyliczenie kwoty roszczenia o wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy a także, czy może bez udziału strony (brak wniosku w tym zakresie) rozpatrywać sprawę o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy bez wskazania zakresu kwotowego roszczenia i czy może z urzędu poddawać pod rozstrzygnięcie kwestie zapłaty powyższego roszczenia i obciążać stroną kosztami procesowymi od takiego nieopłaconego roszczenia?”. Ponadto skarga jest oczywiście uzasadniona, „gdyż błędne i nie konsekwentne zastosowane przez Sąd Okręgowy art. 42 k.p. w odniesieniu do oceny charakteru prawnego oświadczenia woli pracodawcy z 05.10.2010 r. spowodowało błędne uznanie, że mimo, iż oświadczenie pracodawcy stanowiło ofertę zmiany stosunku pracy, stanowiło wbrew literalnemu zapisowi wypowiedzenie zmieniające warunków pracy. Zdaniem skarżącej mimo, iż w pozwie wniosła o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, to roszczenie to nie zostało skutecznie zgłoszone, a zatem nie mogło być przedmiotem rozstrzygnięcia merytorycznego” Sądów obu instancji, skoro powódka wbrew art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c. nie wskazała kwoty dochodzonej z tego tytułu. Sąd pracy nie jest władny konkretyzować wartości zgłoszonego przez pracownika roszczenia przez

wyliczanie jego wartości, ale powinien wezwać „strony do uzupełniania baraków formalnych pozwu i upływie terminu zwrócić pozew w tym zakresie. Skonkretyzowanie przez Sąd z urzędu roszczenia, jak i orzeczenie co do meritum, bez wyliczania wartości narusza zasadę kontradyktoryjności, bezstronności i równości stron w procesie cywilnym, a także zasadę działania Sądu na wniosek stron (nie z urzędu)”. Oznaczało to, że Sądy obu instancji orzekły ponad żądanie pozwu i zasądziły od skarżącej na rzecz pozwanej koszty procesu „nie wskazując sposobu ich wyliczenia tzn. kwoty dochodzonego roszczenia”.

Zdaniem skarżącej Sąd Okręgowy błędnie uznał, że pismo z dnia 5 października 2010 r. stanowiło wypowiedzenie warunków pracy i płacy, a skarżąca przyjęła je *per facta concludentia*, a zatem doszło do skutecznej zmiany łączącej ją z pozwaną umowy o pracę. Tymczasem Sąd ten pominął to, że następstwem uznania oświadczenia woli pracodawcy za złożone w trybie art. 42 k.p., a następnie nieprzyjęcia oferty pracodawcy przez skarżącą powinno być uznanie, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2011 r. Skoro intencją pracodawcy nie było rozwiązanie definitywne stosunku pracy przez złożenie oświadczenia woli w dniu 5 października 2010 r. (brak pouczenia, literalny zapis tego oświadczenia, trwanie stosunku pracy po 1 lutego 2011 r., złożenie wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 8 lutego 2011 r., cofnięcie go i rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. w tym samym dniu), to pracodawca w dacie składania oświadczenia woli z 5 października 2010 r. nie traktował „go jako wypowiedzenia zmieniającego, a zatem nie ma podstaw by taki charakter temu oświadczeniu nadawał Sąd Okręgowy. Ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy stoją zatem w jawnej sprzeczności z zachowaniami stron”. W szczególności uznanie, że skarżąca przyjęła ofertę zmiany umowy *per facta concludentia* przez „przystąpienie do wykonania polecenia służbowego przekazania swoich obowiązków innym pracownikom działu wobec jej jednoznacznego stanowiska wyrażonego w pismach z dnia 12.01.2010 r., 15.10.2010 r. i 17.10.2010 r. o odmowie przyjęcia zaproponowanej zmiany stanowi naruszenie zasady swobodnej oceny materiału dowodowego”. Ponadto Sąd Okręgowy obciążył skarżącą negatywnymi konsekwencjami braku odwołania się od wypowiedzenia zamieniającego, w oderwaniu od treści oświadczenia woli pracodawcy, które nie tylko nie wskazywało,

że jest złożone w trybie art. 42 k.p., ale także co ważniejsze nie zawierało jakiegokolwiek pouczenia o przysługujących jej prawach (zarówno prawie do odmowy przyjęcia oferty, jak i prawie do wniesienia odwołania, oraz skutków prawnych odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków). Skoro skarżąca nie przyjęła zaproponowanej jej zmiany, to nie doszło do zmiany miejsca jej pracy, a zatem odmowa świadczenia pracy w wydziale organizacyjnym nie stanowiła uzasadnienia do rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia”.

W konsekwencji skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez przywrócenie skarżącej na dotychczasowe miejsce pracy i zwolnienie jej od kosztów sądowych, a także o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz orzeczenia o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego za wszystkie instancje postępowania według norm przepisanych. W przypadku przekazania sprawy do ponownego rozpoznania wniosła o przekazanie Sądowi drugiej instancji rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym, a także o przeprowadzenie rozprawy pod nieobecność skarżącej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na jej uwzględnienie. Wstępnie i dla porządku Sąd Najwyższy uznał, że nie było podstaw ani uzasadnienia do uwzględnienia wniosku skarżącej o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie, ponieważ bezpodstawne, bezzasadne i rozmiijające się ze stanem faktycznym rozpoznanej sprawy było sformułowane w niej zagadnienie prawne w zakresie podstaw prawnych i zasadności zasądzonych kosztów postępowania. Wbrew wywodom skargi kasacyjnej, skarżąca w pozwie wskazała wartość przedmiotu sporu w kwocie 63.000 zł. W związku z podaniem wymienionej kwoty wartości przedmiotu sporu przewodnicząca Wydziału Sądu pierwszej instancji zarządzeniem z dnia 15 lutego 2011 r. wezwała powódkę w trybie art. 130 § 1 k.p.c. do uiszczenia należnej opłaty sądowej od pozwu w kwocie 3.150 zł na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, pouczając wezwaną o prawie

złożenia zażalenia na wymienione zarządzenie. W konsekwencji oczywiście chybione okazały się kasacyjne twierdzenia, jakoby skarżąca nie określiła wartości przedmiotu sporu. Przeciwnie Sądy obu instancji zasadziły od przygrywającej sprawę powódki koszty postępowania od wartości obu przedmiotów sporu, zważywszy że w pozwie powódka domagała się nie tylko przywrócenia jej do pracy na dotychczasowym stanowisku, ale także zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Z tytułu pierwszego roszczenia, stawka minimalna z zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm., zwanego dalej rozporządzeniem) stanowi stałą i niezależną od wartości przedmiotu sporu kwotę 60 zł. Do tego dochodziły koszty przegranego sporu o wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy od określonej przez powódkę wartości 63.000 zł. Zgodnie z § 6 pkt 6 tego rozporządzenia stawka minimalna od takiej wartości przedmiotu sporu wynosi 3.600 zł, a w sprawie pracowniczej (§ 11 ust. 2 rozporządzenia) 75% tej kwoty, co łącznie doprowadziło do zasądzenia prawidłowych kwot zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz wygrywającej sprawę strony pozwanej (art. 98 k.p.c.).

Pozostałe podstawy i zarzuty zawarte w skardze kasacyjnej także nie stwarzały możliwości jej uwzględnienia. Wprawdzie Sąd drugiej instancji błędnie, bo bezpodstawnie uznał, że skarżąca mogła i powinna była zwalczać polecenie przeniesienia jej do pracy w innym wydziale, w tym „złożyć pozew do sądu powszechnego z odpowiednim roszczeniem, dążąc do wyjaśnienia sytuacji”, pomimo niezachowania formy i wymagań wypowiedzenia zmieniającego w odpowiedniej formie, skoro co do zasady od polecenia służbowego dotyczącego obowiązku wykonywania umówionej (art. 100 § 1 w związku z art. 22 § 1 k.p.) lub innej odpowiedniej pracy w warunkach określonych art. 42 § 4 k.p. nie przysługuje odwołanie do sądu pracy. Wprawdzie stanowczy sprzeciw powódki przeciwko poleceniu pracodawcy zmierzającemu do trwałej zmiany uzgodnionego miejsca pracy wykluczał przyjęcie (uznanie), że doszło do skutecznej zmiany tego podmiotowo istotnego składnika umowy o pracę w ramach dorozumianego

(„konkludentnego”) wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia zmieniającego, także wtedy, gdy pracownik nie zakwestionował trwałej zmiany miejsca pracy przed sądem pracy, ale równocześnie skarżącą odmawiającą wykonania poleceń świadczenia pracy umówionej lub zgodnej z jej kwalifikacjami (w okolicznościach, o których stanowi art. 42 § 4 k.p.), obarczało ryzyko zakwalifikowania tej odmowy za ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku świadczenia pracy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), które wobec skarżącej uporczywie kontestującej prawo pracodawcy do żądania wykonywania wskazywanej jej pracy zostało wystarczająco wykazane w przedmiotowym procesie. Niezachowanie formy wymaganej do zmiany warunków pracy w drodze porozumienia lub wypowiedzenia zmieniającego mogłoby usprawiedliwiać powstrzymanie się od wykonywania podstawowego obowiązku świadczenia pracy tylko wtedy, gdyby skarżąca wykazała, że wydawane jej polecenia pracodawcy nie dotyczyły pracy umówionej ani innej odpowiedniej pracy (w rozumieniu i na warunkach wynikających z art. 42 § 4 k.p.). Tymczasem takich podstaw ani zarzutów kasacyjnych rozpoznana skarga nie zawierała, a Sąd Najwyższy, który jest związany granicami zaskarżenia oraz w szczególności granicami podstaw skargi (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), nie może domyślać się ani wyręczać autora skargi kasacyjnej we wskazaniu takich adekwatnych podstaw skargi kasacyjnej, które potencjalnie mogłyby podważyć zaskarżony wyrok. Sąd drugiej instancji ostatecznie bowiem prawidłowo konkludował, że pozwany pracodawca wydał powódce „kategoryczne polecenie” świadczenia pracy w innym wydziale (organizacyjnym), a równie stanowcza i uporczywa odmowa wykonania polecenia dotyczącego świadczenia takiej pracy została prawidłowo zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku świadczenia pracy w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bowiem skarżąca nie wykazała, że nie dotyczył jej obowiązek świadczenia „polecanej” pracy, a wydane jej polecenie wykorzystano jako pretekst skierowany na kontestowanie podstawowej powinności wykonywania pracy, aż do oczekiwanego zachowania przez pozwanego pracodawcę trybu wymaganego do trwałej zmiany jej miejsca pracy.

Nietrafny okazał się kasacyjny zarzut naruszenia art. 8 k.p., ponieważ kontestowane zachowania się pracodawcy, w tym polecenie zmiany miejsca pracy, w istocie rzeczy wyniknęły z naruszania obowiązków pracowniczych przez

skarżącą, która nie wykonywała lub wadliwie wykonywała obowiązek świadczenia pracy, w tym z uporem odmawiała wykonywania poleceń dotyczących podstawowego obowiązku wykonywania pracy. Zastosowanie najsurowszej sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. za ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku świadczenia pracy przez skarżącą nie było „poszukiwaniem pretekstu” do zwolnienia jej z pracy, ale stanowiło uzasadnioną i usprawiedliwioną sankcję (skutek) uprzedniego długotrwałego i uporczywego naruszenia podstawowego obowiązku świadczenia pracy przez skarżącą, która w postępowaniu sądowym przed Sądami obu instancji ani w skardze kasacyjnej nie wykazała, że nie miała obowiązku świadczenia uzgodnionej lub innej odpowiedniej pracy. Bezpodstawnie, nieuzasadnione według miarodajnie ustalonych okoliczności faktycznych sprawy oraz uporczywe uchylanie się skarżącej od podstawowego obowiązku świadczenia pracy nie zasługiwało na ochronę prawa pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji w zgodzie z art. 398¹⁴ k.p.c.