



Sygn. akt I PK 152/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 lutego 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa I. D.  
przeciwko Polskim Liniom Lotniczym /.../ S.A. w W.  
o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 lutego 2015 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.  
z dnia 19 września 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego  
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego  
Sądowi Okręgowemu w K.**

### **UZASADNIENIE**

Powódka I. D. domagała się od strony pozwanej Polskich Linii Lotniczych  
/.../ S.A. w W. przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 kwietnia 1998 r., ostatnio na stanowisku starsza stewardesa w bazie personelu pokładowego w K. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwana, w bazie personelu pokładowego w K., zatrudniała 25 osób na stanowisku stewardów. Baza była zorganizowana w ten sposób, że pozwana wynajmowała dwa pomieszczenia w budynku Portu Lotniczego w K., a zatrudnieni tam stewardzi podlegali kierownikowi Działu Stewardów w W. Jedna ze stewardes w bazie w K. pełniła w 1/2 wymiaru czasu pracy funkcję inspektora ds. administracyjnych, będąc łącznikiem z kierownikiem w W.

W dniu 27 października 2010 r. powódka otrzymała wypowiedzenie warunków pracy i płacy w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy, stanowiska pracy i wynagrodzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy w K. w związku z likwidacją bazy personelu pokładowego w K. na podstawie decyzji zarządu PLL /.../ S.A. z dnia 7 września 2010 r., a w konsekwencji ograniczenie zapotrzebowania na pracę pracowników na stanowisku starsza stewardesa w Biurze Personelu Pokładowego oraz konieczność doboru na to stanowisko osób zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie w Spółce zasadami, m.in. o największym doświadczeniu zawodowym i najdłuższym stażu pracy w charakterze członka personelu pokładowego. Powódce w wypowiedzeniu zmieniającym zaproponowano następujące nowe warunki: miejsce wykonywania pracy – W., stanowisko – stewardesa, wynagrodzenie zasadnicze – 3.237 zł.

W związku z likwidacją bazy w K. wypowiedzenia warunków pracy w zakresie miejsca świadczenia pracy otrzymali wszyscy zatrudnieni w tej bazie pracownicy z wyjątkiem jednej pracownicy, która przebywała na urlopie wychowawczym. Pozwana wypowiedziała także umowy najmu pomieszczeń. Baza w K. przestała istnieć. Żaden ze stewardów nie był już tam zatrudniony, nie było biura ani innej infrastruktury koniecznej do funkcjonowania bazy. Nie pracował tam również pracownik, który zajmował się obsługą administracyjną bazy. Wszystkie pracownice bazy personelu pokładowego w K., które przyjęły wypowiedzenia warunków pracy i płacy, rozpoczęły pracę w W., nawet gdy lot odbywał się z innego miasta, w tym również z K. W tym celu po rozpoczęciu pracy w W. przylatywały do innego miasta, z którego rozpoczynały lot.

Sąd Rejonowy w K. w tak ustalonym stanie faktycznym wyrokiem z dnia 7 lutego 2013 r. oddalił powództwo o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 18 097,59 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy. W uzasadnieniu wyroku stwierdził, że pozwana dokonując wypowiedzenia warunków pracy i płacy naruszyła art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. Pozwana nie poinformowała powódki jakie zasady obowiązywały przy doborze na stanowisko starszej stewardesy, z kim była porównywana oraz o ile stanowisk ograniczono zatrudnienie na stanowisku starszej stewardesy. W ocenie Sądu Rejonowego pozwana nie wykazała jakie dokładnie zasady obowiązywały przy doborze na stanowisko starszej stewardessy, w oparciu o jakie zasady i w jakim trybie podejmowano decyzję o pozostawieniu określonych osób na stanowisku starszej stewardesy, a degradacji innych osób na stanowisko stewardesy, a nadto, że powódka była osobą, która ze względu na staż pracy i doświadczenie zawodowe nie zmieściła się w limicie stanowisk starszych stewardes. Sąd jednocześnie stwierdził, że ze względu na faktyczne zlikwidowanie bazy personelu pokładowego w K. nie jest możliwe przywrócenie powódki na dotychczasowe warunki pracy, to jest na dotychczasowe miejsce pracy.

Sąd nie uwzględnił żądania ewentualnego powódki odnośnie przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w zakresie stanowiska pracy i wynagrodzenia, wyjaśniając, że art. 45 § 1 k.p. nie pozwala na przywrócenie do pracy jedynie na niektóre warunki pracy i płacy oraz usankcjonowanie zmiany innych warunków. Podkreślił, że obowiązujące przepisy pozwalają Sądowi ingerować w zakończony już stosunek pracy jedynie poprzez jego restytucję w kształcie sprzed wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a nie pozwalają na ingerencję w ten stosunek prawny poprzez stworzenie w wyniku wydanego orzeczenia stosunku prawnego w innym kształcie niż ten, który miał miejsce przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wniosła powódka, zaskarżając go w części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy na stanowisko starszej stewardesy z dotychczasowym wynagrodzeniem na tym stanowisku oraz, w części dotyczącej podstawy prawnej zasądzzonego odszkodowania poprzez przyjęcie za tę

podstawę jego wyboru przez pracownicę według art. 45 § 1 k.p. zamiast zasądzenia go na podstawie art. 45 § 2 k.p. Powódka wniosła o przywrócenie do pracy na stanowisko starszej stewardesy z dotychczasowym wynagrodzeniem w ramach trwającej umowy o pracę z miejscem wykonywania pracy w W.

Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację. Uznając za prawidłowe ustalenia Sądu Rejonowego, akceptując je, podzielił stanowisko Sądu I instancji w przedmiocie ograniczeń w stosowaniu art. 45 k.p. Wskazał, że uwzględnienie apelacji byłoby jednoznaczne z niedopuszczalnym przyznaniem sądom kompetencji nieograniczonego kształtowania obligacji pracowniczych. Ponadto stwierdził, że dopiero w apelacji pojawiło się zmodyfikowane żądanie pozwu w formie wniosku apelacji o przewrócenie powódki do pracy na stanowisko starszej stewardesy z dotychczasowym wynagrodzeniem w ramach trwającej umowy o pracę z miejscem jej wykonywania w W., wskazując, że na etapie postępowania przed Sądem II instancji taka zmiana roszczenia nie jest dopuszczalna z przyczyn oczywistych.

Skargę kasacyjną złożył pełnomocnik powódki. Zarzucono naruszenie:

- art. 29 § 1 k.p. poprzez niewłaściwe uznanie, że tzw. baza personelu pokładowego pozwanej w K. była miejscem wykonywania pracy w rozumieniu art. 29 § 1 k.p. w zw. z art. 77<sup>5</sup> k.p.,

- art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez dosłowne i bezpośrednie, a nie odpowiednie, tj. z uwzględnieniem istniejących różnic, zastosowanie przepisów dotyczących definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę do wypowiedzenia zmieniającego jedynie niektóre warunki pracy i płacy,

- art. 8 k.p. w zw. z art. 11<sup>3</sup> k.p. w zw. z art. 18<sup>3a</sup> k.p., art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 i 3 k.p. poprzez:

- bezpodstawne wykorzystanie pozornego zlikwidowania miejsca wykonywania pracy dla bezpodstawnej degradacji ze stanowiska starszej stewardesy („szefowej pokładu”) na określonych, właściwych według Instrukcji Operacyjnej dla tego stanowiska, typach samolotów;

- obniżenie o prawie 46% wynagrodzenia uzyskiwanego przez powódkę przed bezpodstawną degradacją;

- nieuwzględnienie sytuacji życiowej i rodzinnej powódki, w szczególności posiadania trojga małoletnich dzieci w tym niepełnosprawnej córki;

- pozorne zlikwidowanie stanowiska powódki w sytuacji gdy w marcu 2011 r. pracodawca przeprowadził nowy nabór i szkolenie w skali swoich linii lotniczych na stanowiska starszych stewardes z uwagi na braki kadrowe, bez przywrócenia powódce uprawnień starszej stewardesy płynących z zajmowania przez nią nienagannie aż do wypowiedzenia tego stanowiska w całych liniach lotniczych PLL /.../;

- dyskryminacyjne wykorzystanie rzekomego pozornego zlikwidowania tzw. bazy personelu w K. do degradacji wszystkich starszych stewardes wchodzących w skład grupy personelu pochodzącego z K. i okolic oraz niedopuszczenie powódki do ewentualnego ponownego szkolenia na stanowisko starszej stewardesy mimo przeprowadzania takiej akcji;

- naruszanie zasady równego traktowania pracowników (powódki) w zakresie wykonywania pracy starszej stewardesy z wyżej wymienionych względów;

- naruszenie zasady niedyskryminowania pracownika z uwagi na nierówne traktowanie powódki ze względu na przyjęte tzw. miejsce wykonywania pracy w K. w zakresie pozbawienia jej stanowiska i uprawnień starszej stewardesy;

- art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników poprzez wypowiedzenie ponad 30 pracownikom pozwanej umowy o pracę z wykorzystaniem podzielenia tej grupy w skali PLL /.../ S.A. na poszczególne grupy tak aby nie został przekroczony limit ponad 30 pracowników zwalnianych w okresie kolejnych 30 dni, w celu uniknięcia zastosowania przepisów dot. zwolnień grupowych,

- naruszenie przepisów postępowania art. 227, art. 232 i art. 233 k.p.c. poprzez:

- nieuwzględnienie przeprowadzenia dowodów wnioskowanych przez powódkę a dotyczących ustalenia braku podstawy prawnej w prawie wewnętrznym pracodawcy co do ustalenia statusu tzw. bazy personelu w K., w szczególności braku zarządzenia lub innego aktu o jej powołaniu;

- oddalenie wniosku powódki o wykazanie przez pozwaną występowania w strukturze organizacyjnej tzw. bazy personelu w K. jako jednostki tej struktury, -

nieprzeprowadzenie wnioskowanego dowodu o ujawnienie struktury organizacyjnej w celu ustalenia statusu organizacyjnego tzw. bazy personelu w K.;

- oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu ze świadków, w tym A. W.-R. na okoliczność, że funkcjonowanie tzw. bazy personelu w K. nie było związane i uzależnione od tzw. infrastruktury, to jest od wynajmowania dwóch pokoi w Porcie Lotniczym K. – B., gdyż przez pierwszy rok funkcjonowania tej grupy pracowników w K. nie istniała żadna infrastruktura, nie było żadnych pokoi, a stewardesy rozpoczynały swoją pracę zgłaszając się do kapitana danego samolotu na terenie Portu; funkcjonowania tej bazy nie według zasad wydzielonej jednostki terenowej pracodawcy, a w ramach wydzielonego jednego Działu Personelu Pokładowego Stewardes i Stewardes w K. mającego swą siedzibę w W. i mającego kierownika w W., co m.in. wykluczało przyjęcie, iż tzw. baza personelu pokładowego w K. była odrębną jednostką terenową pozwanej, w której były zatrudnione osoby z okolic K., w tym powódka, mimo wynajmowania później pokoi biurowych w Porcie Lotniczym K.-B., w których była jedynie zatrudniona jako pracownica biurowa P. Z., której stanowisko rzeczywiście było związane z istnieniem tego biura w dwóch wynajmowanych pokojach i które faktycznie zostało zlikwidowane.

Wniesiono o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w zakresie przywrócenia powódki na stanowisko starszej stewardesy w PLL /.../ S.A. z odpowiadającym temu stanowisku wynagrodzeniem oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania wg norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Niektóre z zarzutów skargi kasacyjnej okazały się mieć uzasadnione podstawy.

Wstępnie należy stwierdzić, że niezmiernie lakoniczne uzasadnienie zaskarżonego wyroku znacznie utrudnia kontrolę kasacyjną zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że z ustaleń Sądu Rejonowego jednoznacznie wynika, że pracodawca powódki zlikwidował bazę personelu pokładowego w K., która zgodnie z umową o pracę stanowiła miejsce świadczenia pracy. Mając na uwadze specyficzny charakter pracy powódki i wynikające z tego wątpliwości należy jednak uznać, że pozwany pracodawca był uprawniony do dokonania takiej zmiany, co uniemożliwiło przywrócenie tego warunku zatrudnienia. Tak więc jedynie na marginesie można w tym miejscu zauważyć, że *de facto* miejscem świadczenia pracy powódki jest pokład samolotu. W tej sytuacji K. lub W. są jedynie miejscem rozpoczęcia lotu, a więc i świadczenia pracy. W przepisach (np. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 13 grudnia 2002 r. w sprawie czasu pracy i wypoczynku członków załóg statków powietrznych oraz kontrolerów ruchu lotniczego, Dz.U. Nr 219, poz. 1841) miejsce to było określane jako „port macierzysty”. Tak więc wątpliwym jest, czy port macierzysty może być wskazany w umowie o pracę jako miejsce świadczenia pracy. Problem ten w okolicznościach faktycznych sprawy nie ma jednak decydującego wpływu na rozstrzygnięcie o roszczeniach powódki. Z tego względu jako nieuzasadnione zostały ocenione zarzuty naruszenia prawa materialnego (art. 29 § 1 k.p.) i związane z nim zarzuty naruszenia prawa procesowego oraz art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Natomiast ustalenie i rozstrzygnięcie o miejscu świadczenia pracy miałyby pierwszoplanowe znaczenie w przypadku odmowy przyjęcia zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym warunków zatrudnienia i rozwiązaniu stosunku pracy. W razie ustalenia, że miejscem tym był K. nie byłoby bowiem możliwe przywrócenia miejsca a w konsekwencji i pozostałych warunków zatrudnienia.

Pozwany zmieniając miejsce wykonywania pracy zmienił wypowiedział jednak jednocześnie stanowisko oraz wynagrodzenie powódki. Sądy obu instancji wyraziły pogląd, iż nie jest możliwe przywrócenie powódce jedynie poprzedniego stanowiska i przysługującego wcześniej wynagrodzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego „przywrócenie na poprzednie warunki pracy lub niektóre warunki nie jest możliwe lub nie znajduje oparcia w obowiązujących przepisach”. Natomiast Sąd Okręgowy, dzieląc poglądy Sądu pierwszej instancji, stwierdził ponadto, że przywrócenie jedynie niektórych warunków zatrudnienia prowadziłoby do

„niedopuszczalnego przyznania sądom nieograniczonego kształtowania obligacji pracowniczych”.

W związku z powyższym należy stwierdzić, że pracownik któremu wypowiedziano warunki pracy lub płacy ma prawo do dochodzenia roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p. Przyjęcie przez pracownika nowych warunków zatrudnienia nie pozbawia go prawa do tych roszczeń dochodzonych w postępowaniu przed sądem pracy. Należy w tym miejscu wyraźnie podkreślić, że zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu (a więc i o roszczeniach) umowy o pracę stosuje się do wypowiedzenia zmieniającego w sposób odpowiedni. Jak wiadomo odpowiednie stosowanie przepisów może polegać na ich zastosowaniu wprost, na ich niestosowaniu lub zastosowaniu z pewnymi modyfikacjami.

Jak się wydaje Sądy obu instancji zastosowały przepisy o roszczeniach kodeksowych z tytułu bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę bez żadnych modyfikacji. Jednocześnie w jednoznaczny sposób Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca naruszył przepisy art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Z uzasadnienia Sądu Rejonowego wynika, że naruszenia te dotyczyły zasadności wypowiedzenia w zakresie zmiany stanowiska oraz obniżenia wysokości wynagrodzenia powódki.

Mając na uwadze powyższe okoliczności należy stwierdzić, że rozstrzygając o roszczeniach powódki nie jest uzasadnione oparcie się na orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącego roszczeń pracowniczych z tytułu bezprawnego wypowiedzenia definitywnego. Powódka świadczy bowiem nadal pracę u pozwanego pracodawcy tyle, że na niższym stanowisku oraz z prawie o połowę niższym wynagrodzeniem. Jeżeli więc pracodawca wypowiedział te warunki umowy w sposób nieuzasadniony, a więc naruszający przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę to możliwe jest przywrócenie poprzednich warunków umowy. Z okoliczności sprawy w żaden sposób nie wynika, że miejsce rozpoczynania pracy stewardesy łączy się z jej stanowiskiem służbowym oraz wynagrodzeniem. Oddalenie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy na stanowisku starszej stewardesy wraz ze stosownym wynagrodzeniem byłoby uzasadnione w przypadku spełnienia przesłanek z art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Skarga kasacyjna



wskazuje na zarzut naruszenia tych przepisów, choć Sądy obu instancji przyznając odszkodowanie przepisów tych nie powołały. Z dotychczasowych ustaleń obu instancji nie wynika również, by przywrócenie poprzedniego stanowiska powódki było niemożliwe lub niecelowe w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. Natomiast z ustaleń tych wynika, że pracodawca dokonał niekorzystnej zmiany warunków zatrudnienia z naruszeniem prawa wykorzystując pretekst w postaci zmiany miejsca rozpoczynania pracy przez personel pokładowy.

Ostatecznie można więc stwierdzić, że możliwe jest skuteczne dochodzenie przywrócenia jedynie niektórych warunków pracy lub płacy, które zostały zmienione na niekorzyść pracownika, wykonującego pracę na nowych warunkach zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym, o ile nie stoi to w sprzeczności z art. 45 § 2 k.p. (por. też uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., III PZP 19/90, OSNCP 1991 nr 5-6, poz. 62). Stanowisko powyższe wynika z odpowiednio (z modyfikacją) zastosowanego art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. W tej sytuacji nie dochodzi bowiem do powstania (reaktywacji) stosunku pracy, gdyż trwa on nieprzerwanie, tyle że na zmienionych warunkach. Z tego powodu nie zachodzi konieczność przywracania wszystkich zmienionych elementów jego treści.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.