

Wyrok z dnia 7 września 2005 r.

II PK 292/04

Skierowanie pielęgniarki do wykonywania pracy na innym niż dotychczas oddziale szpitala nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy (art. 42 § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski, Kazimierz Jaśkowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 września 2005 r. sprawy z powództwa Gabrieli C. przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w Ś. o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 20 maja 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od powódki na rzecz pozwanego 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 12 stycznia 2004 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Świeciu oddalił powództwo Gabrieli C. przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w Ś. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie warunków pracy. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 1 sierpnia 1979 r. w charakterze pielęgniarki. Pracowała początkowo na Oddziale Neurologii, potem w izbie przyjęć. Od 1997 r. powódka pełni funkcję przewodniczącej Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych Zarządu Terenowego przy pozwanym Szpitalu, a od 2003 r. jest radną Rady Miejskiej w Ś. Aby zabezpieczyć pod nieobecność powódki obsługę pielęgniarską w izbie przyjęć, nie dezorganizując pracy pielęgniarek pracujących zgodnie z grafikiem dyżurów, dyrektor pozwanego pismem z dnia 24 lipca 2003 r. przesunął powódkę z izby przyjęć do pracy na oddziale. Oceniając stan faktyczny

Sąd uznał, że przesunięcie powódki do pracy na oddziale nie wymagało wypowiedzenia warunków pracy. Powierzenie pielęgniarce pracy na oddziale szpitalnym nie zmieniało jej sytuacji płacowej ani istotnych elementów treści stosunku pracy wynikających z umowy i przepisów prawa. Koordynacja pracy personelu należy do uprawnień pracodawcy, a skoro z uwagi na nieobecności w pracy powódki spowodowane pełnieniem przez nią funkcji społecznych pracodawca musiał ustalić harmonogram pracy pielęgniarek tak, aby zapewnić zastępstwa dla powódki, to uzasadnione było - w celu uniknięcia dezorganizacji pracy - przesunięcie powódki na oddział szpitalny. Skoro takie przesunięcie nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego, nie było potrzeby uzyskania zgody zarządu związku zawodowego na podstawie art. 32 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).

Apelacja powódki od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 20 maja 2004 r. [...]. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż przesunięcie powódki do pracy z izby przyjęć na oddział [...] Szpitala nie wymagało dokonania wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu art. 42 § 1 k.p., ani nie stanowiło jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych. Warunki zatrudnienia powódki strony określiły w umowie o pracę z dnia 15 sierpnia 1979 r., w której powódka za wynagrodzeniem zaproponowanym przez pracodawcę zgodziła się wykonywać obowiązki pielęgniarki. Przepisy Kodeksu pracy (art. 22 k.p.) obowiązujące w dacie zawierania umowy nie przewidywały jako elementu treści stosunku pracy wskazania miejsca świadczenia pracy, a po wprowadzeniu obowiązku konkretyzowania tego elementu strony nie zmieniły obowiązującej je umowy przez sprecyzowanie miejsca świadczenia pracy. Oznacza to, że wolą stron stosunku pracy było powierzenie powódce obowiązków pielęgniarki w pozwanym Szpitalu traktowanym jako całość, bez wyodrębnienia poszczególnych komórek uwidocznionych w jego strukturze organizacyjnej. Powódka początkowo pracowała na oddziale neurologii, stamtąd przeniesiono ją do izby przyjęć. Nie kwestionowała nigdy tego przeniesienia, nie twierdziła też, że przeniesienie do pracy w innej komórce szpitala wymaga wypowiedzenia zmieniającego. W myśl art. 42 § 2 k.p. wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W okolicznościach przedmiotowej sprawy nie można przyjąć, że przeniesienie do

pracy na oddział szpitalny pracownika wykonującego obowiązki w izbie przyjęć oznacza, że zaproponowano temu pracownikowi nowe warunki w rozumieniu powołanego przepisu. Zakresy obowiązków pielęgniarki izby przyjęć i pielęgniarki zatrudnionej na oddziale różniły się w odniesieniu do poszczególnych czynności podejmowanych w stosunku do pacjentów zgłaszających się do szpitala i przebywających już na oddziale, lecz obowiązki te zawsze były związane z opieką pielęgniarską nad chorymi i realizacją zadań wynikających z ustawy o ochronie zdrowia psychicznego i zakładach opieki zdrowotnej. Biorąc pod uwagę specyfikę zawodu pielęgniarki oraz różne warianty świadczenia opieki pielęgniarskiej w odniesieniu do chorych znajdujących się na różnych etapach leczenia szpitalnego trzeba przyjąć, iż zmiana zakresu czynności powódki w ten sposób, że powierzone zadania nie wykraczały poza obowiązki związane z pełnioną przez nią funkcją pielęgniarki, nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego. Pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74 (OSNCP 1975 nr 6, poz. 103), gdzie stwierdzono, że zmiana przez zakład pracy zakresu czynności pracownika nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia, jeżeli czynności, które ma wykonywać pracownik nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją. Przeniesienie powódki nie stanowiło jednostronnej zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika. Skoro umowa o pracę nie określała miejsca pracy powódki, to należało przyjąć, że do pracodawcy należało uprawnienie przesuwania powódki w miarę uzasadnionych potrzeb do różnych komórek organizacyjnych Szpitala. Odebranie pracodawcy kompetencji w tym zakresie uniemożliwiłoby prawidłową organizację pracy i zabezpieczenie potrzeb pacjentów na wszystkich odcinkach leczenia szpitalnego. Fakt, że pracownik przez kilka lat świadczył pracę w określonej komórce nie rodzi po jego stronie szczególnych uprawnień w postaci „zasiedzenia miejsca pracy” i niemożności przesunięcia na inny odcinek pracy. Subiektywne odczucie powódki, która uznała za dyskryminację przesunięcie jej na oddział, nie może przemawiać za odmienną oceną stanu faktycznego, bowiem gdyby przyjąć, że praca na oddziale jest rodzajowo inna od pracy w innych komórkach, to właśnie dyskryminacją wobec pielęgniarek byłby brak rotacji kadry w celu wyrównania zróżnicowanych warunków pracy. Pozwany w sposób przekonujący przedstawił motywy przeniesienia powódki i brak jest podstaw do uznania, aby przeniesienie to miało stanowić szykanę dla osoby wykonującej ważne funkcje społeczne.

Kasację od tego wyroku wniosła powódka i opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego (art. 393¹ pkt 1 k.p.c.) wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku „poprzez uwzględnienie żądania pozwu”, ewentualnie o uchylenie tego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Świeciu do ponownego rozpoznania. Podniosła zarzut naruszenia art. 42 § 2 k.p.c. polegającego na wadliwej ocenie pisma z dnia 24 lipca 2003 r. przez potraktowanie go jako polecenia służbowego a nie wypowiedzenia zmieniającego. „Punktem wyjściowym w niniejszej sprawie jest porównanie warunków pracy powódki na poprzednim stanowisku w izbie przyjęć, zakres jej obowiązków i istoty świadczonej pracy pod względem jakościowym i merytorycznym z zakresem obowiązków na nowym stanowisku w oddziale. Niewątpliwie uległ on radykalnej zmianie na tyle istotnej, że jest to równoznaczne ze zmianą warunków pracy w rozumieniu art. 42 k.p. Istotnie, powódka była zatrudniona w charakterze pielęgniarki, jednakże faktycznie przez wiele lat świadczyła pracę, pełniąc obowiązki w izbie przyjęć, co pod względem warunków pracy było dla niej korzystniejsze. Zachodzą więc podstawy do uznania, że zgodnym celem i zamiarem stron było, aby powódka świadczyła pracę w izbie przyjęć. Nie był to przecież okres kilkuletni ale ponad 20-letni. Trudno argumentować, że uprzednio przez ok. 1,5 roku pracowała na oddziale neurologii, gdyż pracowała tam 20 razy krócej niż w izbie przyjęć. Zważyć należy, iż tak długa przerwa w pracy na Oddziale, gdzie wymaga się od pielęgniarek szczególnych kwalifikacji psychofizycznych, a praca jest stresująca i znacznie bardziej skomplikowana, prowadzi do konieczności niemal przekwalifikowania się. Doświadczenie powódki zostało ograniczone do doraźnej pomocy pacjentowi, polegającej na udzieleniu pierwszej pomocy i podawaniu leków pierwszej potrzeby. Ponadto na zajmowaniu się czynnościami o charakterze technicznym, jak prowadzenie dokumentacji, pisanie raportów oraz o charakterze porządkowym jak np. ustalenie terminu odwiedzin i udzielania informacji o pacjencie. A zatem przeniesienie jej na oddział psychiatryczny, gdzie refleks i doświadczenie pielęgniarki decydują często o życiu pacjenta, wydaje się być nie tylko niekorzystne dla powódki, ale także dla osób, z którymi będzie musiała współpracować, a szczególnie dla pacjentów. Intencje pozwanego w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego są oczywiste. Oświadczenie nazwane poleceniem służbowym, de facto miało charakter wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i wbrew twierdzeniom pozwanego w żaden sposób nie prowadzi do zażegnania konfliktowej sytuacji. Takie działanie jest sprzeczne z zasadami współżycia

społecznego, prowadzi do nadużycia prawa przez pozwanego i doprowadzenia do zachwiania równości stron”. Kolejny zarzut to zarzut naruszenia art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych i art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym (bez podania daty ustaw i ich publikacji) uzasadniony następująco: „wobec tego, iż oświadczenie pozwanego faktycznie pełni funkcję wypowiedzenia zmieniającego, doszło do naruszenia powyżej wskazanych przepisów. Przesunięcie powódki na inne stanowisko w niniejszej sprawie, zwłaszcza dla niej niekorzystne, wymagało uzyskania zgody nie tylko Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej, ale także Rady Gminy, gdyż powódka pełni funkcję radnej”. Ostatni zarzut to zarzut naruszenia art. 18^{3a} k.p., którego uzasadnienie brzmi: „działanie pozwanego wobec powódki niewątpliwie nosi cechy dyskryminacji. Tłem całej sytuacji jest działalność społeczna, a szczególnie związkowa powódki. Nie jest przecież zwykłym zbiegiem okoliczności to, że wszelkie działania kierownictwa pracodawcy zostały podjęte wkrótce po wszczęciu sporu zbiorowego z inicjatywy powódki. Tym bardziej, że jak podnoszono powyżej przesunięcie powódki nie tylko nie doprowadzi do załagodzenia rzekomo istniejącego konfliktu na tym tle, ale przeciwnie może go zaostrzyć. Zastępstwa nadal przecież będą konieczne, gdyż powódka niezmiennie pełni funkcje społeczne. Tym razem jednak na Oddziale, gdzie praca powódki wymaga ogromnego zaangażowania i związana jest z konkretnym pacjentem, a nie na Izbie Przyjęć, gdzie udziela się jedynie pomocy doraźnej. Jest zatem oczywiste, że motywem przesunięcia powódki na inne stanowisko, prowadzące do zmiany jej warunków pracy, jest ukaranie jej za aktywną postawę związkową, co narusza jedną z kardynalnych zasad prawa pracy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie. Została ona oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego, co oznacza zarzut nieprawidłowej oceny prawnej ustalonego w zaskarżonym wyroku stanu faktycznego, czy to w wyniku błędnej wykładni, czy też na skutek niewłaściwego zastosowania przepisów prawa. Tymczasem uzasadnienie kasacji, które tu zostało zacytowane w całości, właściwie nie zawiera wyводу prawnego. Jest w nim głównie opis sytuacji powódki i jej odczuć związanych z tą sytuacją.

Podnosząc zarzut naruszenia art. 18^{3a} k.p. skarżąca miała zapewne na myśli przepis w brzmieniu nadanym mu przez ustawę z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie

ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) obowiązującym od 1 stycznia 2004 r. Sformułowana jest w nim zasada równego traktowania pracowników, między innymi w zakresie warunków pracy, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, orientację seksualną oraz zawarty jest zakaz dyskryminacji. Przepisu tego nie można odnosić do zdarzenia, które wystąpiło przed jego wejściem w życie. W 2003 r., kiedy powódkę przeniesiono na inny oddział, przepis art. 18^{3a} k.p. dotyczył tylko równego traktowania kobiet i mężczyzn i zakazywał dyskryminowania pracownika ze względu na płeć. Nie znaczy to oczywiście, że przed wprowadzeniem zmiany dyskryminacja z innych przyczyn niż płeć była dopuszczalna. Zasadę równego traktowania i zakaz dyskryminacji (na przykład ze względu na przekonania polityczne czy działalność związkową) można było wywieść z art. 11³ k.p. Tego przepisu wnoszący kasację nie przytacza. Niezależnie od wadliwej podstawy prawnej zarzut dyskryminacji jest bezzasadny, gdyż opiera się na faktach, które nie były przedmiotem ustaleń obu Sądów, takich jak „rzekomo istniejący konflikt”, czy zainicjowanie sporu zbiorowego. Sądy obu instancji ustaliły, że jakiegokolwiek szykanowanie powódki nie miało miejsca. Ustalenie to nie może być skutecznie zakwestionowane w kasacji, jeżeli nie jest ona oparta na podstawie naruszenia przepisów postępowania. Zarzut sformułowany jako naruszenie prawa materialnego, a oparty na faktach nieznajdujących odzwierciedlenia w ustaleniach Sądu, nie może być usprawiedliwioną podstawą kasacji.

Naruszenie art. 42 § 2 k.p. polega zdaniem skarżącej na tym, że oświadczenie pracodawcy o przesunięciu powódki z jednego oddziału Szpitala na inny zostało błędnie potraktowane jako polecenie służbowe. Przepis ten stanowi, że wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Z uzasadnienia zarzutu można wnioskować, że powódka uważała je za propozycję nowych warunków pracy. Zarzut, że propozycję taką należy uważać za wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy w rozumieniu art. 42 § 1 k. p., nie został w kasacji wyartykułowany. Ten ostatni przepis regulujący zasady wypowiedzania warunków pracy i płacy nie został wskazany jako podstawa kasacji. Niezależnie od tego analiza treści tego oświadczenia w zestawieniu z warunkami pracy określonymi w umowie o pracę prowadzi do wniosku, że nie było ono wypowiedzeniem dotychczasowych warunków pracy. Oświadczenie ma brzmienie następujące: „w związku z potrzebami Szpitala ustala się, iż z dniem 1

sierpnia 2003 r. przesuwa się panią do pracy na oddziale”. Stanowi ono wyraźne polecenie służbowe, które nie zmienia dotychczasowych warunków pracy. Umowa o pracę określała jako rodzaj pracy stanowisko pielęgniarki, a jako miejsce pracy Szpital dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w Ś. Po otrzymaniu polecenia pracy na innym oddziale powódka nadal miała sprawować funkcję pielęgniarki w tym samym Szpitalu, chociaż z nieco innym zakresem czynności. Zawarte w kasacji stwierdzenie, że „zgodnym celem i zamiarem stron było, aby powódka świadczyła pracę na Izbie Przyjęć” nie może być poddane ocenie ani w kategoriach ustaleń faktycznych, gdyż oparcie kasacji jedynie na podstawie naruszenia prawa materialnego wyklucza kwestionowanie ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd, ani w kategoriach prawnych, gdyż nie wskazano w kasacji przepisu prawa materialnego, który pozwalałby na takie zakwalifikowanie ustalonego stanu faktycznego.

Wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy na podstawie art. 42 § 1 k.p. z propozycją nowych warunków na podstawie art. 42 § 2 k.p. oznacza, że pracownik po przyjęciu propozycji będzie wykonywał inną pracę niż określona dotychczas w umowie o pracę. Bez wypowiedzenia warunków pracy pracownikowi można powierzyć wykonywanie innej pracy tylko czasowo i to pracy zgodnej z jego kwalifikacjami (art. 42 § 4 k.p.). W przypadku powódki nie można mówić o propozycji innej pracy, skoro nadal miała ona wykonywać obowiązki pielęgniarki. Wskazanie przez pracodawcę zakresu pełnienia tych obowiązków jest poleceniem służbowym, a zmiana dotychczasowego zakresu czynności nie jest równoznaczna z wypowiedzeniem warunków pracy. W związku z tym polecenie wykonywania przez pielęgniarkę pracy na innym niż dotychczas oddziale szpitala nie jest wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy. Powódka uważa to polecenie za niekorzystną zmianę warunków pracy dlatego, że nie ma predyspozycji i doświadczenia do wykonywania pracy na wskazanym przez pracodawcę oddziale. Przy takim rozumowaniu każde polecenie pracodawcy wykonania przez pracownika czynności mieszczących się w granicach rodzaju pracy określonego umową, byłoby traktowane jako wypowiedzenie warunków pracy, jeżeli pracownik uzna, że czynności te są dla niego za trudne. Przepis art. 42 k.p. odnosi się do istotnej zmiany warunków pracy, a nie do poszczególnych czynności wykonywanych w ramach dotychczasowych obowiązków.

Zarzut niezastosowania art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych (chodzi prawdopodobnie o powołaną w zaskarżonym wyroku ustawę z dnia 23 maja 1991 r.), zakazującego jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pra-

cownika będącego działaczem związkowym bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, oraz niezastosowania art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym (skarżąca ma na myśli ustawę z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.), zakazującego rozwiązywania umów o pracę z radnym gminy bez zgody zarządu gminy, miałyby uzasadnienie tylko wówczas, gdyby powódce dokonano wypowiedzenia zmieniającego. Skoro zostało uznane, że powódce nie wypowiedziano warunków pracy, a do zmiany zakresu czynności wypowiedzenie zmieniające nie było wymagane, pracodawca nie miał obowiązku uzyskiwania zgody ani zarządu zakładowej organizacji związkowej ani rady gminy. Także ten zarzut okazał się niezasadniony.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393¹² k.p.c. oddalił kasację jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

=====