



Sygn. akt III PK 13/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. S.

przeciwko V. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce Komandytowo - Akcyjnej w K.

o odszkodowanie, wynagrodzenie, odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 października 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 27 czerwca 2014 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z dnia 27 czerwca 2014 r. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 12 września 2013 r., którym oddalono powództwo E. S. skierowane przeciw „V.” Spółce z o.o. spółce komandytowo – akcyjnej w K. o ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących pozwanej (tj. z uwagi na likwidację stanowiska powódki) oraz o zasądzenie od strony pozwanej następujących kwot z ustawowymi odsetkami: 577,16 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za okres od 1 września 2011 r. do 6 września 2011 r., 11.542,84 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, 6.060 zł tytułem odprawy pieniężnej i 9.090 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W sprawie ustalono, że powódka jest magistrem socjologii w zakresie specjalności doradztwo psychologiczne. Przed podjęciem zatrudnienia u strony pozwanej pracowała jako sprzedawca w sklepie „C.” (ok. 1,5 roku), pokojówka w hotelu „R.” (3 lata), w Anglii jako *au pair* i w biurze u rodziców dzieci, którymi się zajmowała oraz 3 miesiące w hotelu „F.” jako recepcjonistka, a później – kierownik recepcji. Od 20 października 2006 r. powódka została zatrudniona u strony pozwanej, pracując od 25 czerwca 2007 r. na stanowisku doradca klienta – kierownik sklepu. Do obowiązków powódki na tym stanowisku należało kierowanie salonem meblowym, sprzedaż asortymentu, sporządzanie raportów dotyczących sprzedaży, zajmowanie się magazynem, przyjmowanie i wydawanie towaru, reklamacje, domawianie dodatków, współpraca z grupą monterską i samochodową, rozliczenia, montowanie mebli w salonie, sprzątanie salonu, układanie grafików. Przysługiwało jej wynagrodzenie miesięczne brutto w kwocie 3.030 zł oraz premie. W okresie od 1 czerwca 2010 r. do 31 sierpnia 2011 r. powódka przebywała na urlopie wychowawczym. W okresie nieobecności powódki pozwana zlikwidowała swój oddział – sklep w S. Pismem z dnia 22 lipca 2011 r. powódka zadeklarowała swój powrót do pracy z dniem 1 września 2011 r. Złożyła jednocześnie wniosek o obniżenie etatu do wymiaru 39/40 na okres 12 miesięcy. Pismem z dnia 29 sierpnia 2011 r. pracodawca poinformował powódkę, że z dniem 1 września 2011 r. dopuszcza ją do pracy na stanowisku równorzędnym z uprzednio zajmowanym, tj.

kierownika ds. badań rynkowych z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia w kwocie 3.030 zł brutto. Jednocześnie powódka otrzymała skierowanie na badania lekarskie celem stwierdzenia jej zdolności do pracy na tym stanowisku. Powódka nie udała się na badania lekarskie i nie stawiała się do pracy w dniu 1 września 2011 r. Pismem z dnia 5 września 2011 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na odmowie wykonywania pracy oraz niepodjęcie pracy na zaproponowanym stanowisku po powrocie z urlopu wychowawczego.

Sąd Okręgowy zaaprobował stanowisko Sądu Rejonowego, że zaproponowane powódce stanowisko pracy odpowiadało jej kwalifikacjom, wskazując że do takiego wniosku uprawniało porównanie wykształcenia i dotychczasowego doświadczenia zawodowego powódki ze specyfiką pracy na wskazanym przez pracodawcę stanowisku. Do wykonywania zleconych zadań konieczne było bowiem wykształcenie socjologiczne albo odpowiednie przeszkolenie. Zadania te nie leżały poniżej kwalifikacji zawodowych powódki, bowiem posiada odpowiednie wykształcenie na wystarczające obeznanie się na rynku meblarskim, a dotychczasowe zatrudnienie, w tym podejmowanie lekkich prac fizycznych, wskazuje, że jej doświadczenie zawodowe nie jest wysoce wyspecjalizowane. Zdaniem Sądu odwoławczego, zasadnie Sąd pierwszej instancji przyjął również, że wynagrodzenie zaproponowane powódce po powrocie z urlopu wychowawczego odpowiadało wynagrodzeniu na stanowisku, które uprzednio zajmowała. Tym samym nie zaistniały żadne okoliczności, które uprawniałyby powódkę do odmowy podjęcia zatrudnienia na zaproponowanym jej stanowisku. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy było więc uzasadnione i zgodne z prawem.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie:

1. art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego zastosowanie będące konsekwencją błędnego przyjęcia przez Sąd, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących pozwanej, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy powódki, a wskazana przez pozwaną przyczyna rozwiązania

stosunku pracy jest przyczyną fikcyjną, mającą na celu uniknięcie wypłaty powódce należnych świadczeń, a takie postępowanie pozwanej stanowiło obejście przepisów prawa pracy, było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa do pracy, a ponadto, przez błędne przyjęcie, że powódka nie podjęła pracy, w sytuacji, gdy w dniu 1 września 2011 r. skontaktowała się z bezpośrednim przełożonym, a więc podjęła w tym dniu pracę i pozostawała do dyspozycji przełożonego, nadto nieustalenie, czy ewentualne naruszenie obowiązków należy zakwalifikować jako ciężkie;

2. art. 186⁴ k.p. i art. 186⁸ k.p., przez ich błędne zastosowanie, będące konsekwencją błędnego przyjęcia, że stanowisko wskazane powódce odpowiadało jej kwalifikacjom zawodowym i że wynagrodzenie zaproponowane powódce jest wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem, w sytuacji, gdy powódce zaproponowano wynagrodzenie niższe nie tylko od wynagrodzenia osób zajmujących stanowisko tożsame do stanowiska powódki w okresie przed urlopem, ale i niższe od tego, które przysługiwało powódce przed skorzystaniem z urlopu wychowawczego;

3. art. 22 § 1 k.p., art. 80 k.p. w związku z art. 81 § 1 k.p., przez ich niezastosowanie, będące konsekwencją błędnego przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących pozwanej, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy powódki;

4. art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez ich niezastosowanie, będące konsekwencją błędnego przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących pozwanej, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy powódki.

Opierając skargę na takich podstawach, powódka wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa i o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Zgodnie z art. 186⁸ § 1 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest jednak dopuszczalne w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika może zaś nastąpić, między innymi, w sytuacji ciężkiego naruszenia przez tego pracownika jego podstawowych obowiązków (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Zgodnie z jednolitym stanowiskiem judykatury, określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracownika z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy.

Stosownie do art. 186⁴ k.p., pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. Z takiego unormowania wynika bezwzględny obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownicy po urlopie wychowawczym przede wszystkim na stanowisku dotychczasowym, a jeżeli takim nie dysponuje, to na stanowisku równorzędnym lub odpowiadającym jej kwalifikacjom. W sytuacji, kiedy istnieje możliwość zatrudnienia pracownicy na stanowiskach równorzędnym lub odpowiadającym kwalifikacjom, nie jest wymagane wypowiedzenie

dotychczasowych warunków pracy i płacy. W powołanym przepisie bowiem zawarte jest - w granicach tam określonych - jednostronne uprawnienie pracodawcy do zmiany stanowiska zajmowanego przez pracownicę przed urlopem wychowawczym (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1985 r., III PZP 50/85, OSPiKA 1986 nr 6, poz. 129).

Niepodjęcie przez pracownicę pracy na stanowisku równorzędnym lub odpowiadającym jej kwalifikacjom, za wynagrodzeniem nie niższym niż przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem, musi być kwalifikowane jako wypełniająca hipotezę art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bowiem obowiązek pracownika świadczenia umówionej pracy ma charakter podstawowy, co wynika już tylko z tego, że stosunek pracy definiuje się w art. 22 § 1 k.p. jako zobowiązanie wzajemne, którego treścią jest obowiązek pracownika wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma więc obowiązek jego realizowania przez dopuszczenie pracownika do świadczenia umówionej pracy, a pracownik jest równocześnie zobowiązany do wykonywania pracy za wynagrodzeniem. Niepodjęcie pracy jest odstępstwem od reguły wynikającej z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym zobowiązanie pracownika polega na faktycznym wykonywaniu pracy, co oznacza, że jeżeli pracownik odmawia wykonywania pracy, to działa wbrew swojemu zobowiązaniu i w tym znaczeniu jego zachowanie jest bezprawne. Brak jest też podstaw do przyjęcia, że pracownik, który po powrocie z urlopu wychowawczego nie podejmuje pracy, choć zaproponowane mu przez pracodawcę stanowisko odpowiada obowiązującym przepisom, nie działa z winy umyślnej, bądź choćby na skutek rażącego niedbalstwa.

Z ustaleń faktycznych poczynionych w niniejszej sprawie wynika, że strona pozwana w dniu 1 września 2011 r. dopuściła powódkę do pracy na stanowisku kierownika ds. badań rynkowych. W rozmowie telefonicznej ze swoim przełożonym powódka odmówiła wykonania badań lekarskich niezbędnych do podjęcia tej pracy, argumentując że jest to stanowisko odmienne od dotychczas zajmowanego, do wykonywania którego nie posiada odpowiednich kompetencji. W konsekwencji pracy tej nie podjęła. To, czy odmowę wykonywania przez powódkę pracy należało

uznać za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, zależało od stwierdzenia, czy zaproponowane powódce po powrocie z urlopu wychowawczego stanowisko odpowiadało wymogom z art. 186⁴ k.p., czyli czy było ono równorzędne z poprzednio zajmowanym, bądź odpowiadało jej kwalifikacjom oraz czy oferowane jej za tę pracę wynagrodzenie nie było niższe niż przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem. Sąd drugiej instancji przyjął, że stanowisko proponowane powódce po powrocie z urlopu wychowawczego odpowiadało jej kwalifikacjom, z czym należy się zgodzić. Pracą odpowiednią do kwalifikacji pracownika jest bowiem praca, która ich nie przekracza, ale też przy której te kwalifikacje znajdują zastosowanie, choć niekoniecznie w pełnym zakresie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 515/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 46). Powódka jest z wykształcenia socjologiem, a z uwagi na zatrudnienie u strony pozwanej, ma odpowiednie rozeznanie w rynku meblarskim. Stąd też praca związana z prowadzeniem badań tego rynku meblarskiego była taką, która z pewnością nie przekraczała kwalifikacji powódki i przy której jej kwalifikacje mogły być wykorzystane. Nie można bowiem zgodzić się z twierdzeniami powódki, że prowadzenie badań rynkowych nie wymaga żadnych kwalifikacji. Wręcz przeciwnie, dla prawidłowego wypełniania związanych z tym zadań konieczne jest, co trafnie odnotował Sąd odwoławczy, przynajmniej specjalne przeszkolenie. Pojęcie „pracy odpowiadającej kwalifikacjom” odnosić przy tym trzeba nie do wykształcenia powódki, lecz do rodzaju pracy wykonywanej przez nią przed urlopem wychowawczym. Do zajmowania stanowiska doradcy klienta – kierownika sklepu z pewnością nie jest konieczne wyższe wykształcenie socjologiczne, podobnie jak do pracy związanej z badaniami rynku meblarskiego, którą powierzyła powódce strona pozwana, choć z pewnością przy tym zatrudnieniu mogłoby być to wykształcenie wykorzystane. Wbrew twierdzeniom powódki również proponowane jej za tę pracę wynagrodzenie nie było niższe od tego, które mogłaby osiągnąć w dniu podjęcia pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku, gdyby nie zostało zlikwidowane. Z przedłożonego przez stronę pozwaną zestawienia wynagrodzeń przysługujących kierownikom salonów w innych miastach na dzień 31 sierpnia 2011 r. wynika bowiem, że mieści się ono w średniej wysokości wynagrodzeń tych osób, a nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że

powódka powinna otrzymać takie wynagrodzenie, jak najwyżej uposażony kierownik salonu. Zgodzić się też trzeba z Sądem Okręgowym, że pracodawca nie pozbawił skarżącej po powrocie z urlopu wychowawczego premii uznaniowej, skoro w dacie dopuszczenia jej do pracy obowiązywał regulamin wynagradzania, przewidujący w § 5 ust. 1 możliwość uzyskania takiej premii. W takiej sytuacji, okoliczność, że w piśmie dopuszczającym powódkę do pracy nie wspomniano nic o premii uznaniowej nie oznacza, że powódka utraciła możliwość jej uzyskania, co miałoby świadczyć o tym, że zaproponowano jej warunki płacowe gorsze niż gwarantowane przed urlopem wychowawczym.

Biorąc to pod uwagę, uznać należało, że strona pozwana prawidłowo wywiązała się ze swoich obowiązków, o których mowa w art. 186⁴ k.p., dopuszczając powódkę po powrocie z urlopu wychowawczego do pracy odpowiadającej jej kwalifikacjom i za wynagrodzeniem nie niższym niż przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem. Powódka nie miała zatem podstaw do odmowy podjęcia tej pracy, wobec czego nie świadcząc jej, ciężko naruszyła swój podstawowy obowiązek pracowniczy, polegający na konieczności wykonywania powierzonych prac. W tym stanie rzeczy rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy nie naruszało art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jak prawidłowo stwierdził Sąd drugiej instancji.

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się zatem nieusprawiedliwione, wobec czego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).