



Sygn. akt III PK 138/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 18 września 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Krzysztof Staryk

Protokolant Grażyna Grabowska

w sprawie z powództwa M. G.

przeciwko Wytwórni [...] Ś. S.A. z siedzibą w Ś.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 18 września 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w L.

z dnia 14 czerwca 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach I i III i oddala apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 28 grudnia 2012 r., w zakresie dotyczącym odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 960 (dziewięćset sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kwotę 150 (sto pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 grudnia 2012 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. oddalił powództwo M. G. przeciwko Wytwórni [...] o odszkodowanie i zadośćuczynienie, a ponadto orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1 sierpnia 1983 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym od dnia 1 listopada 2001 r. świadczył pracę na stanowisku zastępcy Głównego Dyspozytora w Służbie Dyspozytorskiej. Do zakresu obowiązków służbowych na tym stanowisku należało koordynowanie ciągłości produkcji przedsiębiorstwa, monitorowanie przebiegu produkcji i wysyłki podstawowych wyrobów, kontrolowanie zabezpieczenia wyrobów według przydzielonych asortymentów, aktualizowanie deficytów, przeprowadzanie analiz i symulacji w celu przedstawienia wniosków i zagrożeń Głównemu Dyspozytorowi, sprawowanie obowiązków Głównego Dyspozytora w czasie jego nieobecności, koordynowanie działań i prowadzenie właściwej komunikacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi w razie wystąpienia awarii związanej ze środowiskiem, bezpieczeństwem i higieną pracy lub majątkiem przedsiębiorstwa. Służba Dyspozytorska, będąca jedną z kilku jednostek organizacyjnych pozwanej spółki, podlegała służbowo Dyrektorowi Operacyjnemu, który pełnił zarazem funkcję członka zarządu spółki. Służba Dyspozytorska uległa likwidacji z dniem 1 kwietnia 2011 r., a jej zadania zostały rozdzielone pomiędzy inne jednostki. Oprócz powoda w Służbie Dyspozytorskiej pracowało kilka innych osób, które po likwidacji Służby otrzymały propozycje zatrudnienia na stanowiskach kontrolerów w dziale kontroli produkcji i kontroli dostaw. Od 4 maja 2011 r. do 3 października 2011 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby i dlatego pracodawca nie złożył mu propozycji zatrudnienia na innym stanowisku. Pozostali zastępcy Głównego Dyspozytora w tym czasie otrzymali takie oferty. Po powrocie ze zwolnienia chorobowego powód oznajmił pracodawcy gotowość świadczenia pracy, przy czym z uwagi na likwidację Służby Dyspozytorskiej wnioskował o powierzenie mu innego stanowiska adekwatnego do jego wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Pracodawca początkowo zaoferował powodowi objęcie stanowiska robotnika rozdzielni za wynagrodzeniem

zasadniczym w wysokości 3.200 zł, na co powód nie wyraził zgody. W dniu 4 października 2011 r. pracodawca przedstawił powodowi kolejną propozycję zmiany warunków zatrudnienia, tym razem oferując mu stanowisko planisty za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.200 zł, jednak powód po raz drugi odmówił. Od 5 do 7 października 2011 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego, zaś od 8 października 2011 r. przebywał ponownie na zwolnieniu lekarskim. W dniu 10 października 2011 r. pracodawca zawiadomił Związek Zawodowy [...] o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy w części dotyczącej stawki wynagrodzenia zasadniczego, stanowiska i dodatku funkcyjnego w zamian za propozycję objęcia stanowiska planisty za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.200 zł miesięcznie, bez dodatku funkcyjnego. Jako przyczynę zamierzonego wypowiedzenia zmieniającego pracodawca wskazał likwidację dotychczasowego stanowiska pracy. Po zapoznaniu się z treścią tego zawiadomienia powód w dniu 11 października 2011 r. złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Z uwagi na to, że powód przebywał na zwolnieniu chorobowym a wcześniej dwukrotnie nie wyraził zgody na propozycję zatrudnienia na innych stanowiskach (pracownika rozdzielni oraz planisty), strona pozwana w dniu 10 października 2011 r. na podstawie art. 42 § 4 k.p. powierzyła powodowi pisemnie wykonywanie obowiązków planisty w okresie od 10 października 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. Powód zapoznał się z treścią tego pisma w dniu 10 października 2011 r. Do obowiązków planisty należało prowadzenie harmonogramu kontroli wytwarzanych elementów na wydziale produkcyjnym, planowanie zapotrzebowania części na potrzeby produkcji, współdziałanie z innymi wydziałami oraz dbanie o terminowe spływy detali z wydziałów kooperacyjnych. Praca planisty nie była tożsama z pracą wykonywaną przez robotnika rozdzielni. Powierzenie powodowi wykonywania obowiązków planisty nie spowodowało obniżenia jego wynagrodzenia zasadniczego. Stawka płacy zasadniczej powoda wynosiła 3.698 zł od 1 czerwca 2011 r. oraz 3.978 zł od 1 grudnia 2011 r. Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 kwietnia 2012 r. powodowi przyznano świadczenie rehabilitacyjne w okresie od 8 maja do 5 sierpnia 2012 r. i od 6 sierpnia do 3 listopada 2012 r. W dniu 4 października 2012 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy uznał roszczenia powoda za nieuzasadnione. Według Sądu pierwszej instancji, powierzenie powodowi obowiązków planisty w piśmie z dnia 10 października 2011 r. nie było wypowiedzeniem zmieniającym w rozumieniu art. 42 § 1-3 k.p., lecz jedynie powierzeniem pracownikowi w okresie przejściowym innej pracy zgodnej z jego kwalifikacjami (art. 42 § 4 k.p.). Wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie można uznać za dokonane, jeśli pracownikowi nie zaproponowano na piśmie nowych warunków zatrudnienia. Taka właśnie sytuacja zaistniała w rozpoznawanym przypadku. Z ustaleń faktycznych wynika bowiem jedynie tyle, że pracodawca zawiadomił reprezentującą powoda organizację związkową o zamiarze dokonania pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego, ale ostatecznie pracodawca takiego oświadczenia nie złożył z uwagi na nieobecność powoda w pracy spowodowaną jego pobytem na urlopie wypoczynkowym i zwolnieniu chorobowym. "W zamian za to" pracodawca sporządził pismo, w którym na podstawie art. 42 § 4 k.p. powierzył powodowi okresowo wykonywanie obowiązków planisty. W ocenie Sądu Rejonowego, taka decyzja pracodawcy odpowiada w pełni instytucji przewidzianej w art. 42 § 4 k.p. i dlatego należy ją traktować jako powierzenie powodowi na okres przejściowy (nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym) innej pracy, zwłaszcza że wymagały tego uzasadnione potrzeby pracodawcy. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że po upływie okresu przeniesienia pracownikowi przysługuje prawo powrotu do poprzedniej pracy. W sytuacji, w której pracodawca zamierza zatrudnić pracownika nadal na stanowisku "przejściowym", powinien dokonać wypowiedzenia zmieniającego, chyba że pracownik w sposób wyraźny lub dorozumiany akceptuje decyzję pracodawcy. W przedmiotowej sprawie nie miało to miejsca, a to z tej przyczyny, że powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, co doprowadziło ostatecznie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p. Powierzenie powodowi obowiązków planisty w piśmie z dnia 10 października 2011 r. nie było sprzeczne z ustawą (nie naruszało przewidzianego w niej maksymalnego okresu trzymiesięcznego) a z okoliczności sprawy nie wynika, aby ta czynność pracodawcy spowodowała obniżenie wynagrodzenia zasadniczego powoda. Powierzona powodowi praca planisty w okresie przejściowym plasowała się na niższym szczeblu organizacyjnym niż praca świadczona poprzednio, tym niemniej

odpowiadała ona jego kwalifikacjom zawodowym. W tych okolicznościach roszczenie o zapłatę odszkodowania z tytułu wadliwego (niezgodnego z prawem) wypowiedzenia warunków pracy i płacy - z oczywistych względów - podlegało oddaleniu, bo stosunek pracy powoda nie uległ rozwiązaniu w następstwie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu warunków zatrudnienia.

Według Sądu pierwszej instancji na uwzględnienie nie zasługiwało także drugie z roszczeń o zapłatę kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie godności pracowniczej w następstwie przeniesienia powoda na stanowisko rażąco poniżej jego kwalifikacji zawodowych. Ustalenia faktycznie sprawy nie pozwalają uznać, że pozwany pracodawca bezprawnie naruszył dobro osobiste (godność) powoda oraz że intencjonalnie zmierzał do poniżenia pracownika i jego szykany. Powierzenie powodowi obowiązków planisty wydziałowego było wynikiem zreorganizowania struktury przedsiębiorstwa i zlikwidowania stanowiska uprzednio zajmowanego przez powoda a zatem było usprawiedliwione okolicznościami sprawy. Co więcej, powód w ogóle nie podjął pracy w charakterze planisty, a zatem faktycznie nie doszło do jego przeniesienia. Świadczy to o tym, że naruszenie godności powoda pozostawało wyłącznie w sferze jego subiektywnych odczuć, niepopartych żadnymi obiektywnymi przesłankami.

Nadto Sąd Rejonowy wywiódł, że "nie było podstaw do wydania wyroku częściowego; poczynione ustalenia i ich ocena prawna, nie uzasadniały bowiem uznania, że umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się z dniem 31 stycznia 2012 r. i od dnia 1 lutego 2012 r. nie łączy stron stosunek pracy".

Od wyroku Sądu pierwszej instancji powód wniósł apelację. Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2013 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.: 1) zmienił częściowo wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 13.672,05 zł tytułem odszkodowania oraz 60 zł tytułem kosztów procesu; 2) w pozostałej części oddalił apelację, a ponadto 3) rozstrzygnął o kosztach postępowania apelacyjnego, wzajemnie znosząc te koszty pomiędzy stronami. Sąd drugiej instancji ocenił jako uzasadnione żądanie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy, do którego doszło w piśmie pozwanego pracodawcy z dnia 10 października 2011 r. Sąd

odwoławczy zgodził się z apelującym powodem, że powierzenie mu obowiązków planisty w tym piśmie stanowiło "faktycznie" wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy w rozumieniu art. 42 § 1-3 k.p. Według Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nieprawidłowo uznał, że strona pozwana w oparciu o art. 42 § 4 k.p. powierzyła powodowi w okresie przejściowym inną pracę niż wynikającą z umowy o pracę, bez naruszenia interesów pracownika. Skoro niezdolność powoda do pracy trwała od 4 maja 2011 r. a dział, w którym dotychczas pracował oraz jego stanowisko pracy uległy likwidacji z dniem 1 kwietnia 2011 r., to w okresie od 1 kwietnia do 4 maja 2011 r. powód pozostawał w dyspozycji pozwanego pracodawcy i nie korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Według Sądu Okręgowego, przedstawione powodowi przez pracodawcę w październiku 2011 r. propozycje nowej pracy wiązały się z istotną zmianą obowiązków, znacznym obniżeniem prestiżu, odpowiedzialności, uprawnień, sposobu podporządkowania oraz z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego z poziomu 3.698 zł do 3.200 zł przy utracie prawa do dodatku funkcyjnego. Sąd Okręgowy nie podzielił oceny Sądu Rejonowego co do zbliżonego charakteru obowiązków na stanowisku zastępcy Głównego Dyspozytora i planisty. Powierzenie powodowi stanowiska planisty nie odpowiadało jego kwalifikacjom, bo te znacznie przewyższały wymagania stawiane planiście. Ustalone w sprawie okoliczności faktyczne świadczą o tym, że w dniu 10 października 2011 r. pracodawca "faktycznie" dokonał wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu art. 42 § 1 k.p. Skoro pozwana spółka naruszyła ten przepis, to "dopuszcila się obejścia" przepisów Kodeksu pracy o wypowiedzaniu umów o pracę (nie wskazała powodowi na piśmie przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, nie określiła okresu wypowiedzenia ani nie pouczyła powoda o treści art. 42 § 3 k.p.), i powodowi przysługuje odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 42 § 1 w związku z art. 45 § 1 i art. 47<sup>1</sup> § 1 k.p.). W tym zakresie orzeczenie Sądu Rejonowego wymagało - zdaniem Sądu drugiej instancji - odpowiedniego skorygowania.

W pozostałym zakresie apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie, bowiem Sąd odwoławczy nie dopatrywał się podstaw do zasądzenia na rzecz powoda zadośćuczynienia. W tej części Sąd Okręgowy podzielił rozważania prawne Sądu pierwszej instancji i przyjął, że chociaż powodowi zaproponowano stanowisko

poniżej jego kwalifikacji zawodowych i podporządkowano go - jako szeregowego pracownika - kierownikowi działu, któremu wcześniej (będąc zastępcą Głównego Dyspozytora) mógł wydawać polecenia służbowe, to jednak działania podjęte przez pracodawcę nie mogą być traktowane jako bezprawne naruszenie dobra osobistego (godności) powoda, intencjonalnie zmierzające do poniżenia pracownika i jego szyny, bo usprawiedliwiały je okoliczności sprawy.

Od wyroku Sądu Okręgowego w zakresie zmieniającym orzeczenie Sądu pierwszej instancji i rozstrzygającym o kosztach postępowania odwoławczego (w zakresie punktów I oraz III sentencji) strona pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. polegające na pominięciu obowiązujących reguł wykładni oświadczeń woli w odniesieniu do oświadczenia woli pozwanej zawartego w piśmie skierowanym do powoda w dniu 10 października 2011 r., powodujące błędne przyjęcie, że stanowiło ono "wypowiedzenie zmieniające", podczas gdy prawidłowa wykładnia gramatyczna tego oświadczenia jednoznacznie wskazuje na zamiar wywołania innego skutku, to jest powierzenia pracownikowi w trybie art. 42 § 4 k.p. innej pracy niż określona w umowie o pracę na czas nieprzekraczający trzech miesięcy; 2) art. 65 § 1 w związku z art. 300 k.p. przez nieprawidłowe zastosowanie reguł wykładni oświadczenia woli powoda zawartego w piśmie z dnia 11 października 2011 r., powodujące uznanie odmowy przyjęcia przez niego nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych pismem pracodawcy z dnia 10 października 2011 r., podczas gdy właściwa wykładnia tego oświadczenia woli prowadzi do wniosku, że powód jedynie odmówił wykonania polecenia pracodawcy oddelegowującego go na okres nieprzekraczający trzech miesięcy do wykonywania innej pracy niż określona w umowie o pracę i w żadnym zakresie nie uznawał pisma pozwanej z dnia 10 października 2011 r. za wypowiedzenie zmieniające; 3) art. 42 § 1-3 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie do sytuacji, w której zamiarem pracodawcy nie było wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy, lecz tylko czasowe przeniesienie go do innej pracy na zasadzie art. 42 § 4 k.p.; 4) art. 42 § 4 k.p. przez "zbyt wąskie" rozumienie pojęcia "powierzenie pracy odpowiadającej kwalifikacjom", sprowadzające się do nieuprawnionej tezy, że w przypadku powoda należy pod tym pojęciem rozumieć wyłącznie stanowiska kierownicze, a także przez zbyt wąskie

rozumienie pojęć "uzasadnione potrzeby pracodawcy" i "obniżenie wynagrodzenia"; 5) art. 386 § 1 k.p.c. przez uwzględnienie apelacji powoda, mimo braku rzeczywistych podstaw do wydania takiego orzeczenia; 6) art. 385 k.p.c. przez jego niezastosowanie, chociaż apelacja powoda była w całości bezzasadna. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych pozwana wywiodła w szczególności, że gdyby zamierzała wypowiedzieć powodowi dotychczasowe warunki zatrudnienia, to z pewnością sformułowałaby pismo skierowane do niego w sposób odpowiadający wymaganiom przewidzianym w art. 42 § 1 k.p., proponując w nim inną pracę, ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia zmieniającego oraz zamieszczając pouczenie o możliwości wniesienia odwołania do sądu. Tymczasem okoliczności rozpoznawanej sprawy świadczą o tym, że powód jedynie odmówił wykonania szczególnego rodzaju polecenia służbowego pracodawcy oddelegowującego pracownika czasowo do wykonywania pracy innej niż ta, która została określona w umowie o pracę i w żadnym wypadku nie traktował pisma pozwanej z dnia 10 października 2011 r. jako wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Powierzenie przez pozwanego pracodawcę powodowi spornej pracy odpowiadało wymaganiom zawartym w art. 42 § 4 k.p., bowiem ta praca odpowiadała przynajmniej częściowo kwalifikacjom powoda i nie powodowała obniżenia jego wynagrodzenia. W związku z tym strona pozwana wniosła o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powoda w całości oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, a na wypadek przyjęcia jej do rozpoznania, o oddalenie skargi, a także o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Na rozprawie kasacyjnej strony podtrzymały wnioski i argumenty zawarte odpowiednio w skardze kasacyjnej oraz odpowiedzi na skargę.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:



Na wstępie należy stwierdzić, że skargą kasacyjną strony pozwanej objęto wyłącznie część wyroku, na mocy której Sąd Okręgowy zmienił orzeczenie Sądu pierwszej instancji i uwzględnił roszczenie o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy (punkt I sentencji; a także rozstrzygnięcie o kosztach procesu, punkt III sentencji). Prawomocne orzeczenie Sądu Okręgowego w zakresie oddalającym apelację powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji (punkt II sentencji) nie zostało zaskarżone przez powoda, który nie wniósł skargi kasacyjnej. W związku z tym nie podlega rozpoznaniu Sąd Najwyższego trafność orzeczenia Sądu drugiej instancji w zakresie oddalenia apelacji powoda w pozostałym zakresie, czyli co do oddalenia powództwa o zapłatę zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych, a także co do zgłaszanego jako ewentualne żądania ustalenia innego trybu i daty rozwiązania umowy o pracę. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem skargę kasacyjną tylko w granicach zaskarżenia (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.). Oznacza to, że nie mają znaczenia okoliczności faktyczne i prawne dotyczące roszczenia o zadośćuczynienie, a nadto rozważania co do zasadności skargi należy odnieść do stwierdzenia (w sferze faktów i ocen prawnych), że umowa o pracę nie rozwiązała się wskutek czynności podjętej przez pracodawcę w piśmie z dnia 10 października 2011 r., lecz doszło do tego w dniu 4 października 2012 r. (prawie rok później) na podstawie art. 53 k.p.

Przechodząc do analizy poszczególnych podstaw kasacyjnych, należy zauważyć, że zarzuty naruszenia art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., byłyby adekwatne, gdyby rzeczywiście Sąd drugiej instancji przepisy te zastosował. Jest to wątpliwe, gdyż wywód Sądu drugiej instancji co do istoty sporu sprowadza się do następującego stwierdzenia, "w okolicznościach sprawy stanowisko powoda, że w dniu 10 października 2011 roku pracodawca faktycznie dokonał wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę i płacę w trybie § 1 art. 42 k.p. jest uzasadnione; pozwany podejmując decyzję w formie przewidzianej w § 4 art. 42 k.p. dopuścił się naruszenia przepisu § 1 art. 42 k.p., to jest obejścia przepisów ustawy kodeks pracy o wypowiedaniu umowy o pracę; pozwany nie wskazał przyczyny wypowiedzenia, nie określił okresu wypowiedzenia, nie pouczył powoda stosownie do treści § 3 art. 42 k.p." Trudno zrozumieć co miał na myśli Sąd Okręgowy, przyjmując, że "pracodawca faktycznie dokonał wypowiedzenia zmieniającego". W

każdym razie w wywodzie tym (ani w całym uzasadnieniu) art. 65 § 1 k.c. nie został powołany ani nie użyto sformułowań prawniczych wskazujących na dokonywanie wykładni oświadczeń woli.

Gdyby uznać, że Sąd Okręgowy stosował art. 65 § 1 k.c. i na jego podstawie dokonał wykładni oświadczenia woli pracodawcy o czasowym powierzeniu innej pracy na mocy art. 42 § 4 k.p., to zarzuty skargi w tym zakresie są uzasadnione przede wszystkim dlatego, że powierzenie przez pracodawcę pracownikowi w trybie art. 42 § 4 k.p. innej pracy niż uzgodniona w umowie o pracę, w ogóle nie jest oświadczeniem woli, lecz jest dokonywane przez wydanie polecenia dotyczącego pracy (służbowego) w ramach sprawowanego przez pracodawcę władztwa kierowniczego nad przebiegiem (organizacją) procesu pracy (art. 100 § 1 k.p.). W tej kwestii orzecznictwo Sądu Najwyższego jest utrwalone (por. przykładowo uzasadnienia wyroków z dnia 8 sierpnia 1979 r., I PR 55/79, OSNCP 1980 nr 2, poz. 30 i z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 269/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 280). Przepis art. 42 § 4 k.p. - stanowiący wyjątek od zasady określonej w art. 42 § 1-3 k.p. - zezwala pracodawcy (pod pewnymi warunkami) na czasową zmianę rodzaju pracy pracownika w drodze polecenia służbowego, bez konieczności stosowania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, które podlega regułom wykładni oświadczeń woli. Do powierzenia innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. nie mają więc zastosowania przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę. Powierzenie pracownikowi innej pracy w trybie art. 42 § 4 k.p. następuje w drodze polecenia pracodawcy i jest to czynność całkowicie odmienna od wypowiedzenia zmieniającego dokonywanego przez złożenie oświadczenia woli. Wypowiedzenie zmieniające (art. 42 § 1-3 k.p.) oraz powierzenie innej pracy (art. 42 § 4 k.p.) to dwie odrębne czynności, które podlegają różnym reżimom prawnym. Powierzenie innej pracy nie musi być dokonane na piśmie ani zawierać uzasadnienia, nie wymaga uprzedniej konsultacji z reprezentującą pracownika organizacją związkową, a pracodawca nie ma obowiązku informowania pracownika o możliwości odwołania się do sądu. Jeżeli Sąd Okręgowy zastosował art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przyjmując, że powierzenie powodowi obowiązków planisty w piśmie z dnia 10 października 2011 r. było "faktycznie" wypowiedzeniem dotychczasowych warunków pracy i płacy w rozumieniu art. 42 § 1-3 k.p., to naruszył art. 65 § 1 k.c.

Zastosował bowiem przepis o wykładni oświadczenia woli w odniesieniu do polecenia pracodawcy dotyczącego pracy.

Nadto, treść pisma pracodawcy z dnia 10 października 2011 r. (jako ustalona okoliczność faktyczna), jest całkowicie jednoznaczna. Wskazano w tym piśmie wszystkie elementy wymagane w art. 42 § 4 k.p. i powołano wprost ten przepis jako podstawę powierzenia innej pracy, a nie wskazano żadnej treści, z której można by wyprowadzić wnioski o dokonaniu przez pracodawcę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy na podstawie art. 42 § 1-3 k.p. Również inne ustalone w sprawie okoliczności faktyczne świadczą dobitnie o tym, że pracodawca nosił się z zamiarem wypowiedzenia powodowi warunków zatrudnienia (który to zamiar konsultował z organizacją związkową), ale czynności tej nie dokonał z uwagi na usprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy i postanowił zastosować art. 42 § 4 k.p. Po dokonaniu tej czynności (czasowym powierzeniu innej pracy), pracodawca nie uważał, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy (art. 42 § 3 k.p.), traktował powoda jak pracownika, a umowę o pracę rozwiązał z nim prawie rok później na podstawie art. 53 k.p.

Przedstawiony fragment uzasadnienia zaskarżonego wyroku może przemawiać za tym, że Sąd drugiej instancji nie dokonywał jednak wykładni oświadczenia woli pracodawcy zawartego w piśmie z dnia 10 października 2011 r. (nie stosował art. 65 § 1 k.c.). Sąd Okręgowy wywiódł bowiem, że pozwana spółka naruszyła art. 42 § 1 k.p., bo "dopuściła się obejścia" przepisów Kodeksu pracy o wypowiedzaniu umów o pracę. Sąd nie przedstawił jednak żadnej konstrukcji prawnej owego "obejścia ustawy" (być może miał na myśli art. 58 § 1 k.c.) ani nie wskazał dlaczego zastosowanie art. 42 § 4 k.p. (czasowe powierzenie innej pracy) miałoby oznaczać obejście przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Jak już wyżej wywiedziono są to dwie odrębne instytucje prawa pracy, podlegające różnym regulacjom prawnym. Podstawową różnicę między nimi stanowi to, że wypowiedzenie zmieniające może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę (art. 42 § 3 k.p.) a czasowe powierzenie innej pracy na podstawie art. 42 § 2 k.p. takiego skutku (samodzielnie) nie powoduje. Zastosowanie przez pracodawcę art. 42 § 4 k.p. nie może więc być kwalifikowane jako "obejście" art. 42 § 1-3 k.p. Zarzut

naruszenia tych przepisów stanowi tym samym usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej.

Powierzenie pracownikowi przez pracodawcę innej pracy niezgodnie z art. 42 § 4 k.p. może uzasadniać różne roszczenia. Na przykład może uzasadniać przyznanie zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2008 r., II PK 171/07, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 118). Powód dochodził takiego roszczenia, ale powództwo w tym zakresie zostało prawomocnie oddalone i nie jest to już przedmiotem postępowania kasacyjnego. W pewnych sytuacjach pracownik przeniesiony do innej pracy może dochodzić odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), ale wówczas musi wykazać bezprawność czynu pracodawcy polegającą na niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu zobowiązania (powierzenie innej pracy z naruszeniem art. 42 § 4 k.p.) oraz szkodę i jej wysokość, a także związek przyczynowy między zachowaniem pracodawcy a powstałą szkodą. Powód takiego roszczenia nie dochodził, a nadto jest dość oczywiste, że nie poniósł szkody (w rozumieniu art. 361 k.c.), skoro w ogóle nie przystąpił do wykonywania pracy powierzonej mu w piśmie z 10 października 2011 r., bo następnie przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim (od 8 października 2011 r. do 3 listopada 2012 r.), a więc nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę. Powód dochodził szczególnego (zryczałtowanego) odszkodowania z art. 47<sup>1</sup> w związku z art. 45 § 1 k.p. Ponieważ powierzenie innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. nie prowadzi do rozwiązania umowy o pracę (*in concreto* nie doprowadziło do takiego skutku w okolicznościach faktycznych sprawy), to takie roszczenie było bezzasadne, bez potrzeby rozważania, czy czynność pracodawcy była zgodna z art. 42 § 4 k.p. Jak bowiem trafnie wywiódł Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 269/02, pracownikowi, któremu pracodawca na podstawie art. 42 § 4 k.p. powierzył inną pracę, nie przysługują roszczenia przewidziane w razie nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) albo jej warunków (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.).

Sąd Najwyższy pomija omówienie kasacyjnych zarzutów naruszenia art. 385 i 386 § 1 k.p.c. jako zgłoszonych całkowicie zbędnie (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2005 r., II CK 37/05, LEX nr 186853 oraz z

dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 96/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 138). Usprawiedliwioną podstawą skargi kasacyjnej strony pozwanej jest natomiast zarzut naruszenia prawa materialnego, to jest art. 42 § 1-3 oraz art. 42 § 4 k.p. Ponieważ skarga zawiera wniosek o wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, to Sąd Najwyższy dokonał stosownej zmiany orzeczenia Sądu Okręgowego przez oddalenie apelacji powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie dotyczącym roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy (art. 398<sup>16</sup> zdanie pierwsze k.p.c.). O kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 i ust. 4 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490). W rozstrzygnięciu tym uwzględniono, że przedmiotem sporu w postępowaniu apelacyjnym były dwa roszczenia (o odszkodowanie i zadośćuczynienie), wartość przedmiotu zaskarżenia w apelacji była więc wyższa niż w postępowaniu kasacyjnym.