



Sygn. akt III PK 23/10

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa Ewy C.
przeciwko Powiatowemu Urzędowi Pracy w R.
o przywrócenie do pracy ewentualnie odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 listopada 2010 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 26 listopada 2009 r.,

oddala skargę.

Uzasadnienie

Ewa C. w sprawie przeciwko Powiatowemu Urzędowi Pracy w R. o przywrócenie do pracy wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w L. z dnia 26 listopada 2009 r.. Zaskarżonym wyrokiem zmieniono wyrok Sąd

pierwszej instancji – zasądzający na rzecz powódki 12.859,20 zł tytułem odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę i oddalający powództwo o przywrócenie do pracy – w ten sposób, że oddalono powództwo.

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę od 1 stycznia 1993 r., a z dniem 30 sierpnia 2007 r. została powołana na stanowisko dyrektora pozwanego Urzędu. Dnia 24 września tegoż roku powódka złożyła rezygnację z zajmowanego stanowiska i wniosła o powierzenie jej pracy odpowiedniej do kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Z dniem 2 października 2007 r. Starosta R. odwołał powódkę ze stanowiska dyrektora i do czasu powierzenia odpowiedniego stanowiska zwolnił powódkę z obowiązku wykonywania pracy z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia. W dniu 10 grudnia 2007 roku Starosta zaproponował powódce przeniesienie na podstawie art. 7a ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych do Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w R. na stanowisko związane z obsługą organizacyjną i kadrową jednostki. W dniu 7 stycznia 2008 r. ponowiono propozycję pracy na stanowisku ds. organizacyjno - kadrowych w PCPR w R.. Powódka w obu przypadkach nie wyraziła zgody. Od 30 stycznia 2008 r. do 26 maja 2008 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 27 maja 2008 r. powódka stawiała się do pracy i tegoż dnia otrzymała propozycję zatrudnienia na stanowisku pośrednika pracy-stażysty w PUP w R. - Filia w D. oraz na stanowisku referenta ds. pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, również w Filii w D.. Obie propozycje zatrudnienia powódka odrzuciła. Dlatego pozwany pracodawca, w tym samym dniu wypowiedział powódce warunki umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2008 r. Od dnia 1 września 2008 r. powódka miała pracować na stanowisku referenta ds. pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w Filii w D., jednocześnie powierzono powódce pracę na tym stanowisku w okresie wypowiedzenia. Powódka odmówiła przyjęcia proponowanych warunków pracy i płacy, jej umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2008 r.

Zdaniem Sądu Rejonowego, mimo że podstawą objęcia przez powódkę stanowiska dyrektora pozwanego Urzędu było powołanie, to jej stosunek pracy

zachował charakter umowny. Powódka została powołana na stanowisko dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy przez Starostę R. na podstawie art. 9 ust. 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 ze zm.), a przepis ten nie stanowi, że powołanie powoduje powstanie stosunku pracy. Nadto, art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.), wymieniający pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, nie zalicza do nich dyrektorów powiatowych urzędów pracy. Zaskarżone przez powódkę wypowiedzenie zmieniające spełniło wymagania formalne i miało uzasadnioną przyczynę w postaci utraty stanowiska pracy wskutek odwołania oraz odmowy przyjęcia wcześniejszych propozycji pracodawcy zmiany rodzaju pracy. To wypowiedzenie było jednak nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż było połączone z propozycją zatrudnienia w warunkach nienadających się do przyjęcia. Z uwagi na niecelowość przywrócenia powódki do pracy Sąd Rejonowy zasądził na jej rzecz odszkodowanie określone w art. 47¹ k.p.

Po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w części zasądzającej na rzecz powódki odszkodowanie i oddalił powództwo. Jego zdaniem powódka była zatrudniona na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p., stanowiącego, że stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Takim przepisem jest art. 9 ust. 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, na podstawie którego powódka została powołana na stanowisko dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy. Odwołanie powódki ze stanowiska spowodowało natychmiastową utratę stanowiska oraz rozpoczęło bieg okresu wypowiedzenia. Ponieważ odwołanie może nastąpić w każdym czasie to nie stosuje się do niego przepisów o zasadności wypowiedzenia (odnoszonej odpowiednio do odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem). Sąd Okręgowy podkreślił ponadto, że również w razie uznania stosunku pracy za umowny, roszczenia powódki nie zasługują na uwzględnienie. Odwołanie ze stanowiska spowodowało bowiem konieczność zmiany warunków pracy i płacy w trybie wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. W przypadku odmowy przyjęcia pracy na zaproponowanym stanowisku – uzależnionym od możliwości pracodawcy, a nie od kwalifikacji i

doświadczenia zawodowego powódki – jej umowa uległaby rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia. Na skutek uchybień Starosty R. wypowiedzenie zmieniające zostało powódce wręczone nie w dniu odwołania, lecz dopiero 27 maja 2008 r., wobec braku jej zgody na wcześniej proponowane stanowiska. Zdaniem Sądu Okręgowego w realiach rozpoznawanej sprawy nie sposób przyjąć, że zaproponowane powódce warunki pracy i płacy były tego rodzaju, że nie nadawały się do przyjęcia. Nadto bez podstawy prawnej powódka otrzymywała wynagrodzenie przez rok mimo nieświadczenia pracy.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie art. 9 ust. 5 ustawy o promocji zatrudnienia i rynkach pracy w związku z art. 68 § 1 k.p. polegające na uznaniu, że jej stosunek pracy oparty był na powołaniu, a nie na umowie o pracę oraz naruszenie art. 69 pkt 1 w związku z art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. polegające na przyjęciu, że nie ma ona prawa do odszkodowania, mimo że wypowiedzenie warunków pracy i płacy było nieuzasadnione.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga podlega oddaleniu, mimo że pierwszy z zarzutów jest uzasadniony. Zgodnie z art. 68 § 1 k.p. stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Z brzmienia tego artykułu wynika, że powołanie wtedy powoduje powstanie stosunku pracy, gdy skutek ten wynika z odrębnych przepisów. Jeżeli przepis stanowiący o powołaniu na stanowisko lub inny przepis nie przewiduje tego skutku, to powołanie powoduje powstanie umownego stosunku pracy lub zmianę dotychczasowego stosunku umownego w zakresie rodzaju pracy (ten przypadek zachodzi w niniejszej sprawie) – w obu przypadkach z zachowaniem wymogu zgody pracownika. Tak też ten przepis rozumiany jest w orzecznictwie, tytułem przykładu można powołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 78/08 (OSNP 2010 nr 7 – 8, poz. 89) stwierdzający, że dyrektor powiatowego urzędu pracy nie jest zatrudniony na podstawie powołania. Ponieważ powódka była pracownikiem samorządowym, to miała do niej zastosowanie nieobowiązująca już ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593

ze zm.). Ustawa ta w art. 2 pkt 3 wymieniała pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, jednakże brak wśród nich dyrektora powiatowego urzędu pracy. Brak przepisu przewidującego zatrudnienie powódki na podstawie powołania – co trafnie podniesiono w skardze kasacyjnej – oznacza, że należy stosować przepisy Kodeksu pracy dotyczące umowy o pracę.

Drugi zarzut oparty jest na twierdzeniu, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy naruszało art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., ponieważ było nieuzasadnione. Jego bezzasadność polega – zdaniem skarżącej - na złożeniu niewłaściwej propozycji zmiany rodzaju pracy i wysokości wynagrodzenia, gdyż nie odpowiadały one jej kwalifikacjom i doświadczeniu zawodowemu. Tego zarzutu Sąd Najwyższy nie podziela.

Z przepisu art. 45 § 1 k.p. wynika, że wypowiedzenie definitywne umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ma być uzasadnione. Na mocy art. 42 § 1 k.p. odpowiednio odnosi się to do wypowiedzenia zmieniającego. Według ustalonych poglądów orzecznictwa i doktryny, odpowiednie stosowanie art. 45 § 1 k.p. do wypowiedzenia zmieniającego polega na ocenie zasadności nie tylko w odniesieniu do samego wypowiedzenia umowy, ale także wobec drugiego elementu tej złożonej czynności prawnej czyli w stosunku do oferty nowych warunków umowy. W rozpoznawanej sprawie zasadność wypowiedzenia, oparta na odwołaniu powódki z zajmowanego stanowiska przez uprawniony organ, nie budzi wątpliwości i nie jest kwestionowana przez nią w skardze kasacyjnej.

Ocena zasadności proponowanych przez pracodawcę nowych warunków umowy o pracę, dokonywana jest indywidualnie w każdym przypadku wypowiedzenia zmieniającego (tak samo jak w przypadku wypowiedzenia definitywnego). W skardze kasacyjnej postawiono zarzut, że zaproponowana powódce praca jest poniżej jej kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Skarga opiera więc ocenę zasadności wypowiedzenia tylko w płaszczyźnie interesu pracownika. Jest to błędne rozumienie zasadności wypowiedzenia w ogólności, w tym także odpowiedniości proponowanych nowych warunków umowy o pracę.

Od początku obowiązywania Kodeksu pracy jego przepis art. 45 § 1 był rozumiany w ten sposób, że ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana także z uwzględnieniem słusznych interesów pracodawcy, a nie tylko

okoliczności leżących po stronie pracownika (zob. np. tezę II uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164). W niniejszej sprawie pracodawca miał wybór między wypowiedzeniem definitywnym a wypowiedzeniem zmieniającym. Zastosował on wypowiedzenie zmieniające będące środkiem mniej dolegliwym dla powódki. Zaproponował powódce taką pracę, do wykonywania której miała ona wystarczające kwalifikacje. Co prawda powódka mogła wykonywać pracę wymagającą wyższych kwalifikacji, ale w skardze nie stawia się zarzutu, że w spornym okresie zostało powierzone przez pozwanego innej osobie stanowisko pracy, na którym kwalifikacje powódki znalazłyby szersze zastosowanie. Przyjąć więc trzeba, że pracodawca zaproponował powódce taką pracę, jaką dysponował. Nie był on natomiast zobowiązany do podejmowania szczególnych czynności organizacyjnych, takich jak na przykład przenoszenie pracowników na inne stanowiska w tym celu, aby zapewnić powódce stanowisko w pełni odpowiadające jej kwalifikacjom. Rodzaj przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie zmieniające nie jest obojętny przy ocenie zasadności proponowanych warunków dalszego zatrudnienia. W rozpoznawanej sprawie odwołanie powódki przez organ leżący poza pracodawcą miało istotne znaczenie w tym zakresie. Ponieważ to odwołanie może uzasadniać wypowiedzenie definitywne, to aby nie zniechęcać pracodawców do stosowania w jego miejsce wypowiedzenia zmieniającego, nie można stawiać przed nimi zbyt wysokich wymagań w odniesieniu do proponowanej pracownikowi pracy i wysokości wynagrodzenia.

Odwołanie ze stanowiska przez uprawniony organ pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę może uzasadniać wypowiedzenie definitywne lub wypowiedzenie zmieniające. Zaproponowanie pracownikowi w tym wypowiedzeniu zmieniającym nowej pracy poniżej jego kwalifikacji nie jest przeszkodą do uznania tego wypowiedzenia za uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.