



Sygn. akt I PK 105/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Bohdan Bieniek
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M. B.
przeciwko „Uzdrowisku (...)” Spółce Akcyjnej w R.
o ustalenie i odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 września 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w N.
z dnia 18 stycznia 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego w N. z dnia 25 maja 2017 r., IV P (...);**
- 2. zasądza od powódki M. B. na rzecz strony pozwanej „Uzdrowiska (...)” S.A. w R.: kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego oraz kwotę 270 (dwieście siedemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka M. B. domagała się ustalenia, że pismo pozwanego Uzdrowiska (...) S.A. w R. z dnia 24 października 2016 r. o czasowym powierzeniu jej innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. stanowi faktycznie wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, a następnie uznania tego wypowiedzenia za bezskuteczne względnie przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach.

Sąd Rejonowy w N., wyrokiem z 25 maja 2017 r., oddalił powództwo oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od 1 sierpnia 1969 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 stycznia 2003 r. pracowała na stanowisku przełożonej pielęgniarek. Ostatnie wynagrodzenie powódki na tym stanowisku wynosiło 4.281 zł miesięcznie. W zakresie czynności powódki mieściły się: nadzór, kontrola, organizacja pracy podległego personelu, kontrola przestrzegania przez ten personel obowiązujących uregulowań wewnętrznych, ścisły nadzór nad wykonywaniem obowiązków przez pracowników, organizowanie okresowych odpraw personelu, kontrola wykonywanych zaleceń, nadzorowanie harmonogramów pracy pielęgniarek oraz planów ich urlopów i czuwanie nad prawidłowym prowadzeniem dokumentacji pielęgniarskiej. Powódka odpowiadała także za poziom usług pielęgniarskich, zapewnienie właściwej obsady pielęgniarskiej oraz jej wyszkolenie.

Powódka posiada uprawnienia do świadczeń emerytalnych z uwagi na osiągnięcie wieku emerytalnego. Jest drugą kadencję radną gminy L.. Powódka jest zrzeszona w Ogólnopolskim Związku Zawodowym Pielęgniarek i Położonych. Od 2003 r. jest członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej tego związku, działającej w pozwanej spółce.

W czerwcu 2016 r. doszło do zmiany w zarządzie pozwanej spółki. Funkcję prezesa zarządu objęła wówczas dr n. med. J. K.. Uchwałą z 28 września 2016 r. zarząd pozwanej spółki, powołując się na konieczność usprawnienia organizacji spółki, podjął decyzję o wprowadzeniu zmian w regulaminie organizacyjnym spółki. W efekcie tych zmian doszło do likwidacji szeregu stanowisk, w tym: dyrektora ds. leczenia (zajmowanego dotychczas przez M. C.), przełożonej pielęgniarek,

koordynatora ds. turystyki, marketingu i usług medycznych, marketingu poligraficznego oraz marketingu usług hotelowych i gastronomicznych.

Podjmując decyzję o likwidacji stanowiska przełożonej pielęgniarek, pozwana spółka uwzględniła wprowadzenie od 2015 r. elektronicznego systemu dokumentacji medycznej, obejmującego także sporządzanie grafiku pielęgniarek, którego prowadzenie zlecono pielęgniarkom oddziałowym. Ponadto w związku z utworzeniem stanowiska koordynatora ds. procedur medycznych, osoba je zajmująca miała przejąć także pozostałe obowiązki przełożonej pielęgniarek, w tym organizowanie narad personelu medycznego, sporządzanie założeń do jego szkolenia, bieżącą współpracę z ordynatorami i pielęgniarkami w zakresie prowadzenia dokumentacji medycznej, organizowanie i kontrolowanie praktyk pielęgniarek oraz, wspólnie z pielęgniarkami oddziałowymi, nadzór nad pracą oddziałów. Stanowisko koordynatora ds. procedur medycznych powierzono M. C. Podlegała ona bezpośrednio prezesowi zarządu spółki.

Wszystkie zmiany organizacyjne wprowadzone uchwałą zarządu zostały zatwierdzone uchwałą rady nadzorczej spółki z 8 października 2016 r.

W strukturze organizacyjnej spółki znajduje się Przychodnia Balneologiczna i Medycyny Pracy. Zgodnie z przyjętymi w spółce normami zatrudnienia pielęgniarek, przewidziano tam 1,5 etatu pielęgniarskiego. W przychodni pracowały pielęgniarki A. S. (na całym etacie) oraz E. W., która była równocześnie pielęgniarką epidemiologiczną. W ramach wprowadzanych zmian organizacyjnych pozwana spółka utworzyła dodatkowo w tej poradni stanowisko pielęgniarki oddziałowej i zamierzała równocześnie przenieść jedną z pielęgniarek A. S. do innego obiektu, a mianowicie do szpitala kardiologicznego.

W dniu 31 października 2016 r. pracodawca wręczył powódce pismo z 24 października 2016 r. w sprawie czasowego powierzenia jej innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. W piśmie tym polecił powódce wykonanie pracy na stanowisku pielęgniarki oddziałowej w Poradni Balneologicznej i Medycyny Pracy w okresie od 1 listopada 2016 r. do 31 marca 2017 r. ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, tj. zmianę regulaminu i schematu organizacyjnego spółki oraz likwidację stanowiska przełożonej pielęgniarek. W piśmie tym zastrzeżono, że

czasowe powierzenie nowych obowiązków nie spowoduje obniżenia wynagrodzenia powódki.

Powódka nie objęła nowych obowiązków w Poradni Balneologicznej i Medycyny Pracy, ponieważ zachorowała i z tej przyczyny była nieobecna w pracy w okresie od 1 listopada 2016 r. do 2 kwietnia 2017 r. Po upływie tego okresu i uzyskaniu orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy na stanowisku pielęgniarki oddziałowej, powódka zgłosiła pozwanemu pracodawcy 3 kwietnia 2017 r. gotowość do pracy i w efekcie tego samego dnia została dopuszczona do pracy. Powódka świadczyła pracę tylko przez 3 dni, natomiast przez kolejne 3 dni korzystała z urlopu wypoczynkowego na żądanie. Następnie powódka znowu zachorowała i pozostawała niezdolna do pracy.

W dniu 3 kwietnia 2017 r. strona pozwana zaproponowała powódce zmianę dotychczasowych warunków umowy o pracę i świadczenie pracy, począwszy do 1 kwietnia 2017 r., na stanowisku pielęgniarki oddziałowej w Poradni Balneologicznej i Medycyny Pracy, przy zachowaniu dotychczasowych warunków wynagrodzenia. Powódka nie wyraziła zgody na zmianę warunków pracy.

Tego samego dnia pracodawca, z powołaniem się na art. 42 § 4 k.p., powierzył powódce pracę na stanowisku pielęgniarki oddziałowej Poradni Balneologicznej i Medycyny Pracy w okresie od 3 kwietnia 2017 r. do 2 lipca 2017 r., powołując się na szczególne potrzeby pracodawcy. Równocześnie zastrzeżono, że podjęcie tych nowych obowiązków nie spowoduje obniżenia powódce wynagrodzenia za pracę.

W dniu 5 kwietnia 2017 r. strona pozwana zawiadomiła Radę Gminy L. o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę. W odpowiedzi, w uchwale z 25 kwietnia 2017 r., Rada Gminy L. odmówiła zgody na wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy oddalił powództwo, uznając, że nie zaszły przesłanki do podważenia zasadności decyzji pozwanej spółki z 24 października 2016 r. o czasowym powierzeniu powódce innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. Powołując się na art. 42 k.p., Sąd zwrócił uwagę, że przy spełnieniu warunków kodeksowych decyzja pracodawcy o czasowej zmianie warunków pracy nie wymaga nawet zachowania formy pisemnej, nie musi być

uzasadniona ani też poprzedzona konsultacją z reprezentującą pracownika organizacją związkową; pracodawca nie ma także obowiązku informowania pracownika o możliwości odwołania się do sądu. Sąd Rejonowy powołał się na wyroki Sądu Najwyższego: z 18 września 2014 r., III PK 138/13 (LEX nr 1504877) oraz z 7 września 2005 r., II PK 292/04 (OSNP 2006 nr 7-8, poz. 114).

W ocenie Sądu pierwszej instancji po stronie pozwanego pracodawcy wystąpiły okoliczności uzasadniające powierzenie powódce czasowo innej pracy, gdyż w drugiej połowie 2016 r. wprowadzono zmiany organizacyjne uwzględniające aktualny stan kadrowy władz spółki (m.in. objęcie funkcji prezesa zarządu przez lekarza) oraz prowadzenie od 2015 r. dokumentacji medycznej w systemie elektronicznym. Uzasadniało to likwidację zbędnych stanowisk z struktury spółki. Doprowadziło do sytuacji, w której dotychczasowe stanowisko pracy powódki (przełożonej pielęgniarek) zostało zlikwidowane, a wykonywane przez nią wcześniej zadania przekazane bądź to pielęgniarkom oddziałowym, bądź koordynatorowi ds. procedur medycznych, czego nie kwestionowała powódka. Aktualnie w strukturze spółki nie istnieje stanowisko przełożonej pielęgniarek. Zadania realizowane dotychczas na tym stanowisku zostały przejęte przez inne osoby. Nie były to czynności pozorne i nie zostały dokonane jedynie po to, by przenieść powódkę na inne stanowisko pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, oceniane czasowe przeniesienie powódki do innej pracy nie doprowadziło do jej degradacji. Powódka posiada wymagane kwalifikacje zawodowe do pełnienia obowiązków pielęgniarki oddziałowej, zarówno w zakresie wykształcenia, jak i doświadczenia zawodowego. Wynagrodzenie powódki pozostało na tym samym poziomie. Sąd pierwszej instancji nie podzielił twierdzeń powódki, że pracodawca dążył do „pozbycia się jej ze spółki” lub że działania pracodawcy miały „charakter nękania”, aby wymusić na powódce samodzielne zwolnienie się z pracy, czego powódka w toku procesu nie wykazała.

Sąd Rejonowy uznał ponadto, że nie ma podstaw do przyjęcia, aby w piśmie z 24 października 2016 r. – obejmującym czasowe skierowanie do innej pracy – miało miejsce wypowiedzenie dotychczasowych warunków umowy o pracę. Nie wynika to ani z treści pisma, ani z zachowania pracodawcy w okresie do 31 marca 2017 r. (kiedy miał upłynąć okres powierzenia powódce nowych obowiązków).

W tym czasie pozwana spółka nie podejmowała żadnych działań ukierunkowanych na zmianę treści łączącego ją z powódką stosunku pracy. Wiązało się to z nieobecnością powódki w pracy z powodu choroby. Dopiero po tej dacie i powrocie powódki do pracy po zwolnieniu lekarskim zaproponowano jej nowe warunki umowy o pracę (takie same jak w piśmie z 24 października 2016 r.), a wobec sprzeciwu powódki, wszczęto procedurę umożliwiającą wypowiedzenie jej dotychczasowych warunków umowy o pracę (zawiadomienie Rady Gminy L.). Dopiero w ostatnim czasie pozwana spółka podjęła kroki prawne mające na celu dostosowanie warunków umowy o pracę powódki do zmian organizacyjnych przeprowadzonych w drugiej połowie 2016 r., które doprowadziły do likwidacji jej dotychczasowego stanowiska pracy. Wcześniej czynności takich pozwana spółka nie podejmowała. W okresie od 1 listopada 2016 r. do 31 marca 2017 r. nie doszło do rzeczywistego powierzenia powódce nowych obowiązków z uwagi na jej usprawiedliwioną nieobecność w pracy spowodowaną chorobą. W tym więc czasie stosunek pracy łączący strony obowiązywał w kształcie wynikającym z treści umowy o pracę.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Nowy Targu wniosła powódka, zarzucając naruszenie art. 42 § 2 i 4 k.p., art. 8, art. 9 § 1 k.p. oraz art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 2190), a także naruszenie art. 233 k.p.c.

Sąd Okręgowy w N., wyrokiem z 18 stycznia 2018 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 12.843,24 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy i przyjął je za własne. Wysnuł jednak inne wnioski z ustalonych faktów.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, likwidacja zajmowanego przez powódkę stanowiska przełożonej pielęgniarek (co nastąpiło uchwałą zarządu pozwanej spółki z 28 września 2016 r., zatwierdzoną następnie uchwałą rady nadzorczej spółki z 8 października 2016 r.) nie miała charakteru czasowego. Podstawą likwidacji stanowiska przełożonej pielęgniarek było wprowadzenie już od 2015 r. elektronicznego systemu dokumentacji medycznej, który obejmował także

sporządzanie grafiku pielęgniarek, którego prowadzenie zlecono pielęgniarkom oddziałowym. Pozostałe obowiązki przełożonej pielęgniarek przejął koordynator ds. procedur medycznych. Zmiana warunków pracy powódki była zatem *de facto* wypowiedzeniem jej warunków pracy, co przyznała sama strona pozwana, potwierdzając, że w ramach przekształcenia organizacyjnego stanowisko, które zajmowała powódka, zostało zlikwidowane.

Zdaniem Sądu Okręgowego oznacza to, że strona pozwana nie mogła zastosować w piśmie z 24 października 2016 r. art. 42 § 4 k.p., gdyż zmiana stanowiska pracy nie miała charakteru czasowego. Przepis ten stanowi, że wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. W realiach rozpoznawanej sprawy przeniesienie powódki na inne stanowisko pracy wymagało zastosowania procedury zmieniającej warunki pracy, czyli zastosowania art. 42 § 1 i 2 k.p. Powódce powinny zostać zaproponowane nowe warunki pracy w ramach wypowiedzenia warunków pracy i płacy (wypowiedzenia zmieniającego). Tymczasem w przypadku powódki procedury tej w ogóle nie zastosowano, co stanowi istotne uchybienie i narusza prawo pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego strona pozwana nie zastosowała wymaganej procedury zmiany warunków pracy ze względu na to, że powódka podlegała szczególnej ochronie: po pierwsze – jako pracownik wyznaczony przez zakładową organizację związkową do jej reprezentacji, co przed wypowiedzeniem wymagało przeprowadzenia konsultacji związkowej stosownie do art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, po drugie – jako radna Rady Miasta L., co wymagało zastosowania procedury z art. 25 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym. Ochrona ta nie jest bezwarunkowa i przy spełnieniu wymaganych warunków (uzyskania zgody stosownych organów) można zmienić pracownikowi szczególnie chronionemu warunki pracy i płacy. Jednak w przypadku powódki pracodawca podjął decyzję o czasowym przeniesieniu jej do innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. w sytuacji, gdy przepis ten odnosi się do tymczasowego

delegowania pracownika do innej pracy na okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Tymczasem w ocenianym piśmie z 24 października 2016 r. z góry powierzono powódce inne obowiązki na okres od 1 listopada 2016 r. do 31 marca 2017 r., czyli na czas 5 miesięcy, co już automatycznie przesądzało o tym, że procedura z art. 42 § 4 k.p. nie mogła mieć zastosowania, albowiem dotyczy ona okresu nie przekraczającego trzech miesięcy. Sąd Rejonowy błędnie uznał, że zostały spełnione warunki do zastosowania art. 42 § 4 k.p. Pracodawca jest zwolniony z konieczności zastosowania procedury wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, nie tylko wtedy, gdy odnosi się to do przypadku uzasadnionych potrzeb pracodawcy, lecz również wówczas, gdy dokonuje przeniesienia na okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Sąd drugiej instancji powołał się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2005 r., II PK 185/04 (LEX nr 603761).

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła pozwana spółka, zaskarżając wyrok w całości. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego: 1) art. 42 § 4 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że oddelegowanie pracownika z góry nie może przekraczać okresu trzech miesięcy, podczas gdy z przepisu jednoznacznie wynika, że okres oddelegowania (3 miesiące) dotyczy roku kalendarzowego, a zatem należy uznać, że można powierzyć czasowo pracę na okres pięciu miesięcy, jeśli ten okres obejmuje dwa miesiące w 2016 i trzy miesiące w 2017 r.; 2) art. 42 § 4 k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, że strona pozwana nie mogła tego przepisu zastosować w piśmie z 24 października 2016 r., powierzając powódce czasowo inną pracę, a powinna od razu wszcząć procedurę związaną z wypowiedzeniem warunków pracy z uwagi na likwidację stanowiska pracy; 3) art. 42 § 1 i 2 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że strona pozwana nie mogła czasowo powierzyć powódce innej pracy na zasadzie art. 42 § 4 k.p., lecz powinna od razu zastosować procedurę zmieniającą jej warunki pracy w rozumieniu art. 42 § 1 i 2 k.p. (Sąd Okręgowy wszedł w tym przypadku w rolę pracodawcy – takie decyzje podejmuje pracodawca, a nie Sąd); 4) art. 42 § 1 w związku z art. 45 § 1 i art. 47¹ § 1 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie odszkodowania na rzecz

powódki, mimo że brak było podstaw faktycznych i prawnych do ich zastosowania; 5) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie.

Strona skarżąca oparła skargę kasacyjną również na podstawie naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 385 k.p.c. przez jego niezastosowanie, mimo że apelacja powódki była bezzasadna.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powódki w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych za postępowanie odwoławcze i za postępowanie kasacyjne; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej strona pozwana podniosła, że jej zamiarem było wyłącznie czasowe przeniesienie powódki na inne stanowisko pracy na zasadzie art. 42 § 4 k.p. Treść pisma z 24 października 2016 r. jest jednoznaczna. Wskazano w nim wszystkie elementy wymagane w art. 42 § 4 k.p. i powołano wprost ten przepis jako podstawę czasowego powierzenia powódce innej pracy, jednocześnie nie wskazano żadnej treści, z której można byłoby wyprowadzić wniosek o dokonaniu przez pracodawcę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy na podstawie art. 42 § 1-3 k.p. Powódka po otrzymaniu pisma z 24 października 2016 r. o czasowym powierzeniu jej innej pracy nie przepracowała na nowym stanowisku ani jednego dnia – przebywała sześć miesięcy na zwolnieniu lekarskim. Powierzenie czasowo innej pracy nie wiązało się dla powódki z żadną dolegliwością – nowa czasowa praca była zgodna z kwalifikacjami powódki, miała być wykonywana w tym samym miejscu, za tym samym wynagrodzeniem. Powódka nie poniosła żadnej szkody. Strona pozwana nadal zatrudniała powódkę i dopiero z dniem 5 kwietnia 2017 r. wszczęła procedurę opisaną w art. 42 § 1 k.p. To powódka ostatecznie złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona i z tej przyczyny została uwzględniona.

Kwestią sporną, wymagającą rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie, były skutki prawne pisma strony pozwanej z 24 października 2016 r., doręzonego powódce 31 października 2016 r., o czasowym powierzeniu pracownikowi innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego (i strony pozwanej) pismo to stanowiło jedynie skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia przewidzianego w art. 42 § 2 k.p., przy czym czasowe powierzenie powódce innej pracy niż określona w umowie o pracę, na czas nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym (w tym 2 miesiące w roku 2016 i 3 miesiące w roku 2017), było uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy (zmianami organizacyjnymi w strukturze zakładu pracy i w strukturze zatrudnienia, w ramach których zlikwidowano stanowisko przełożonej pielęgniarek), ponadto odpowiadało kwalifikacjom powódki oraz nie powodowało obniżenia jej wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego czynność pozwanego pracodawcy była wadliwa, ponieważ zmiany w strukturze organizacyjnej zakładu pracy były trwałe, doszło do likwidacji stanowiska pracy przełożonej pielęgniarek, w związku z czym pracodawca powinien był wypowiedzieć powódce warunki umowy o pracę (np. w zakresie stanowiska pracy) zamiast czasowego (tymczasowego) powierzenia jej innej pracy, które samo w sobie było wadliwe, ponieważ obejmowało w sumie 5 miesięcy (od 1 listopada 2016 r. do 31 marca 2017 r.) zamiast 3 miesięcy przewidzianych w art. 42 § 4 k.p. Z kolei powódka domagała się potraktowania czynności pracodawcy jako wypowiedzenia warunków umowy o pracę, czyli czynności, o której stanowi art. 42 § 1 i 2 k.p.

W związku z rozbieżnymi ocenami czynności pracodawcy podjętej przez wystosowanie do powódki pisma z 24 października 2016 r. należy przytoczyć jego dosłowną treść. Zostało ono zatytułowane „Czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy na podstawie art. 42 § 4 Kodeksu pracy”. W samej treści pisma znalazło się skierowane do powódki oświadczenie pracodawcy następującej treści: „Na podstawie art. 42 § 4 Kodeksu pracy polecam Pani w okresie od dnia 1 listopada 2016 roku do 31 marca 2017 r. wykonywanie pracy na stanowisku Pielęgniarki Oddziałowej Poradni Balneologicznej i Medycyny Pracy, ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, tj.: zmianę Regulaminu i Schematu organizacyjnego Spółki oraz likwidację stanowiska Przełożonej Pielęgniarek. Czasowe powierzenie nowych obowiązków nie spowoduje obniżenia Pani wynagrodzenia”.

Dosłowna treść oświadczenia woli pracodawcy – w kontekście ustaleń faktycznych obydwu Sądów *meriti* – nie może budzić żadnych wątpliwości co do rzeczywistej intencji strony pozwanej, skutków prawnych, jakie zamierzała wyrzucić, składając to oświadczenie, a w związku z tym znaczenia prawnego dokonanej czynności prawnej. Nie może budzić wątpliwości, że jednostronna czynność prawna strony pozwanej nie miała charakteru wypowiedzenia warunków umowy o pracę (w zakresie stanowiska pracy powódki – art. 42 § 1 i 2 k.p.), lecz była w czystej postaci powierzeniem powódce jako pracownikowi, w związku z uzasadnionymi potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę, na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, co nie wiązało się z obniżeniem wynagrodzenia powódki i odpowiadało jej kwalifikacjom zawodowym (art. 42 § 4 k.p.). Powierzenie innej pracy „na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym” może przy tym oznaczać, że w jednym roku kalendarzowym praca inna niż określona w umowie o pracę zostanie powierzona pracownikowi na okres do 3 miesięcy (nie dłuższy niż 3 miesiące) i w kolejnym (bezpośrednio następnym) roku kalendarzowym również na okres do 3 miesięcy (nie dłuższy niż 3 miesiące), co może oznaczać w szczególnych sytuacjach powierzenie innej pracy łącznie na okres następujących kolejno po sobie 6 miesięcy (od 1 października jednego roku do 31 marca następnego roku). Tak się stało w rozpoznawanej sprawie – pracodawca powierzył powódce inną pracę

(na stanowisku pielęgniarki oddziałowej w Przychodni Balneologicznej i Medycyny Pracy w miejsce zlikwidowanego stanowiska przełożonej pielęgniarek) łącznie na okres kolejnych 5 miesięcy – na 2 miesiące w 2016 r. (od 1 listopada do 31 grudnia) oraz na 3 miesiące w 2017 r. (od 1 stycznia do 31 marca). Nie stanowiło to ani naruszenia art. 42 § 4 k.p., ani obejścia tego przepisu. Sąd Okręgowy nieprawidłowo przyjął, że powierzenie pracownikowi innej pracy w dwóch kolejnych latach kalendarzowych nie może przekraczać okresu 3 miesięcy. Z brzmienia art. 42 § 4 k.p. jednoznacznie wynika, że ograniczenie czasowe, o którym mowa w tym przepisie, dotyczy tego samego roku kalendarzowego. W rozważanym przypadku okres powierzenia powódce innej pracy (pismem z 24 października 2016 r.) nie przekroczył w żadnym roku kalendarzowym (2016 i 2017) przewidzianych w Kodeksie pracy 3 miesięcy. Czynność pracodawcy była zgodna z art. 42 § 4 k.p. (nie naruszała tego przepisu, jeśli chodzi o okres powierzenia pracownikowi innej pracy). Należy przypomnieć, że powódka nie podjęła powierzonej jej pracy pielęgniarki oddziałowej w Przychodni Balneologicznej i Medycyny Pracy (nie przystąpiła do wykonywania obowiązków związanych z tym stanowiskiem), ponieważ zachorowała i z tej przyczyny była nieobecna w pracy w okresie od 1 listopada 2016 r. do 2 kwietnia 2017 r.

W tych okolicznościach należało podzielić kasacyjny zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 42 § 4 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że powierzenie pracownikowi innej pracy nie może łącznie przekraczać okresu 3 miesięcy nawet wtedy, gdy czas powierzenia innej pracy obejmuje kolejne lata kalendarzowe, podczas gdy z przepisu jednoznacznie wynika, że okres 3 miesięcy dotyczy roku kalendarzowego, a zatem można powierzyć czasowo pracę na okres dłuższy niż 3 miesiące, jeśli okres ten obejmuje dwa kolejne lata kalendarzowe (w rozpoznawanej sprawie 2 miesiące w jednym roku i 3 miesiące w kolejnym roku kalendarzowym).

Powierzenie powódce czasowo innej pracy było zgodne z prawem także z innych przyczyn. Okres czasowego powierzenia powódce innej pracy (art. 42 § 4 k.p.) miał służyć przygotowaniu się pracodawcy do dokonania właściwej czynności prawnej, uzasadnionej zmianami organizacyjnymi (zmianami w strukturze zakładu pracy, zmianami schematu organizacyjnego i regulaminu, w tym likwidacją

stanowiska przełożonej pielęgniarek), czyli wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1–2 k.p.). Pracodawca miał świadomość, że powódka jest pracownikiem szczególnie chronionym – jako działacz związkowy (członek zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazany przez tę organizację jako jej przedstawiciel reprezentujący zakładową organizację związkową w relacjach z pracodawcą) oraz jako radna rady gminy. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy szczególnie chronionemu pracownikowi wymaga zgody odpowiedniego organu (por. art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym). Procedura uzyskiwania zgody odpowiedniego organu trwa zwykle pewien czas. Pracodawca nie mógł jednak podjąć bezpośrednio po powierzeniu powódce innej pracy czynności zmierzających do dokonania wypowiedzenia zmieniającego, ponieważ od 1 listopada 2016 r. powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby, a w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę (art. 41 k.p.). Z tej przyczyny czynności przygotowawcze związane z zamierzonym wypowiedzeniem zmieniającym (wypowiedzeniem warunków pracy) strona pozwana podjęła dopiero w kwietniu 2017 r. po powrocie powódki do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim i po jej stanowczej odmowie przyjęcia nowych warunków pracy dotyczących powierzenia jej obowiązków pielęgniarki oddziałowej w Poradni Balneologicznej i Medycyny Pracy.

Błędny jest pogląd Sądu Okręgowego, że strona pozwana nie mogła zastosować do powódki instytucji czasowego powierzenia jej innej pracy na czas określony, lecz powinna była od razu wszcząć procedurę związaną z wypowiedzeniem warunków pracy z uwagi na likwidację stanowiska pracy. Instytucja czasowego powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę może mieć zastosowanie właśnie w takich sytuacjach faktycznych jak ustalona w rozpoznawanej sprawie. Stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane uchwałami zarządu pozwanej spółki z 28 września 2016 r. oraz rady nadzorczej pozwanej spółki z 8 października 2016 r. Gdyby pracodawca po likwidacji stanowiska pracy przełożonej pielęgniarek nie mógł powierzyć powódce na pewien czas innej pracy (odpowiadającej jej kwalifikacjom zawodowym i niepowodującej obniżenia wynagrodzenia), do czasu uzgodnienia z powódką

nowych warunków zatrudnienia (art. 11 k.p.) albo do czasu dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia i upływu okresu wypowiedzenia (art. 42 § 1–3 k.p.), musiałby wypłacać jej dotychczasowe wynagrodzenie bez świadczenia przez nią pracy (nie było już w strukturze zakładu pracy zajmowanego przez nią wcześniej stanowiska pracy, które zostało zlikwidowane). Rozumowanie Sądu Okręgowego nie tylko narzuca pracodawcy – bez podstaw prawnych – określony sposób postępowania (w wyniku przyjęcia błędnego założenia, że z powodu likwidacji stanowiska pracy powódki strona pozwana powinna była niezwłocznie dokonać wypowiedzenia zmieniającego), lecz także nie uwzględnia szczególnej sytuacji powódki jako pracownika chronionego przed zwolnieniem (z tytułu reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy oraz z tytułu pełnienia obowiązków radnej rady miasta), która musiała się przełożyć na rozważne i przemyślane decyzje i działania strony pozwanej.

Zmiany Regulaminu i Schematu organizacyjnego spółki – w tym likwidacja stanowiska przełożonej pielęgniarek – wiązały zarząd strony pozwanej. Pracodawcy pozostało jedyne wyjście – powierzenie powódce czasowo innej pracy (skoro powódka nie mogła świadczyć pracy na stanowisku przełożonej pielęgniarek) i podjęcie z nią negocjacji w celu zawarcia porozumienia co do zmiany warunków zatrudnienia w zakresie stanowiska pracy (art. 11 k.p.), a po negatywnej reakcji powódki (odrzućeniu propozycji) wszczęcie procedury wypowiedzenia zmieniającego. Czynności podjęte przez stronę pozwaną były adekwatne do sytuacji, jaka powstała w związku ze zmianami organizacyjnymi w spółce.

Z tych przyczyn usprawiedliwiony okazał się kasacyjny zarzut naruszenia art. 42 § 4 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że strona pozwana nie mogła tego przepisu zastosować do powódki, powierzając jej czasowo inną pracę, lecz powinna była od razu wszcząć procedurę związaną z wypowiedzeniem warunków pracy z uwagi na likwidację stanowiska pracy, a także zarzut naruszenia art. 42 § 1 i 2 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że strona pozwana nie mogła czasowo powierzyć powódce innej pracy na zasadzie art. 42 § 4 k.p., lecz powinna była od razu zastosować procedurę zmieniającą jej warunki pracy w rozumieniu art. 42 § 1 i 2 k.p. Powołanie się w tym kontekście przez Sąd drugiej instancji na

wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2005 r., II PK 185/04 (LEX nr 603761) jest o tyle nietrafne, że w tamtej sprawie ocenie Sądu Najwyższego był poddany inny stan faktyczny, nieprzystający do ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie.

Przy spełnieniu wszystkich warunków wynikających z art. 42 § 4 k.p. (przypadek uzasadniony potrzebami pracodawcy, okres powierzenia innej pracy nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, praca odpowiadająca kwalifikacjom pracownika, bez obniżenia jego wynagrodzenia) decyzja pracodawcy nie musi być uzasadniona ani poprzedzona konsultacjami z reprezentującą pracownika organizacją związkową, nie doznaje również ograniczeń wynikających ze statusu pracownika szczególnie chronionego przez zwolnieniem (nie stosuje się do niej przepisów o szczególnej ochronie pracownika, w tym np. art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych lub art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym), pracodawca nie ma także obowiązku informowania pracownika o możliwości odwołania do sądu pracy, ponieważ od jego decyzji o czasowym powierzeniu innej pracy pracownik nie może się odwołać do sądu pracy tak jak od wypowiedzenia umowy o pracę – definitywnego (art. 44–45 k.p.) lub zmieniającego warunki pracy i płacy (art. 42 § 1 i 2 k.p.). Oddelegowanie pracownika do innych zajęć na trzy miesiące nie oznacza również, że przełożony chce ominąć wręczenie podwładnemu wypowiedzenia zmieniającego. Takie działanie należy traktować jak zwykłe polecenie służbowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 138/13, LEX nr 1504877).

Podjęte przez stronę pozwaną czynności były prawidłowe i zgodne z prawem, co wyklucza możliwość domagania się przez powódkę odszkodowania, niezależnie od tego, że powódka nie wykazała w toku procesu żadnej szkody, domagając się odszkodowania w zryczałtowanej wysokości określonej w art. 47¹ k.p.

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 21 lutego 2008 r., II PK 171/07, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 118). 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. Powódka takiego roszczenia nie dochodziła, a ponadto jest dość oczywiste, że nie poniosła szkody (w rozumieniu art. 361 k.c.), skoro w ogóle nie przystąpiła do wykonywania pracy powierzonej jej w piśmie pracodawcy z 24 października 2016 r., ponieważ od 1 listopada 2016 r. do 2 kwietnia 2017 r. przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, nie wiadomo zatem, na czym jej szkoda miałaby polegać. Powódka dochodziła szczególnego (zryczałtowanego) odszkodowania z art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. Ponieważ jednak 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 § 1–3 k.p. Jak bowiem trafnie wywiódł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 269/02 (OSNP 2004 nr 16, poz. 280), 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.). Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2011 r., I PK 157/10 (LEX nr 737370).

Uzasadniony w tej sytuacji okazał się kasacyjny zarzut naruszenia art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ § 1 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania, mimo braku podstaw faktycznych i prawnych do zastosowania tych przepisów.

Kasacyjny zarzut naruszenia art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie okazał się ostatecznie nieuzasadniony, ponieważ w istocie nie było miejsca do jego stosowania. Skoro roszczenie o odszkodowanie okazało się nieuzasadnione, ze względu na brak podstaw faktycznych i prawnych do jego uwzględnienia, to nie było przesłanek do stosowania klauzuli nadużycia prawa podmiotowego przez powódkę. Przepis ten mógłby znaleźć zastosowanie, gdyby powódce przysługiwało prawo domagania się odszkodowania od pozwanej spółki, jednak dochodzenie tego odszkodowania stanowiłoby nadużycie tego prawa.

Sąd Najwyższy pominął omówienie kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 385 k.p.c. jako zgłoszonego całkowicie zbędnie i nieprawidłowo (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego: z 28 października 2005 r., II CK 37/05, LEX nr 186853 oraz z 16 grudnia 2008 r., I PK 96/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 138). Usprawiedliwioną podstawą skargi kasacyjnej strony pozwanej były natomiast zarzuty naruszenia prawa materialnego, przede wszystkim art. 42 § 1 i 2 k.p. oraz art. 42 § 4 k.p. Ponieważ skarga zawierała wniosek o wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, Sąd Najwyższy dokonał uchylenia i zmiany orzeczenia Sądu Okręgowego przez oddalenie apelacji powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie dotyczącym roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy (art. 398¹⁶ zdanie pierwsze k.p.c.). O kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.