



Sygn. akt I PSKP 12/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa M. C.

przeciwko Spółdzielni Inwalidów „P.” w K.

o przywrócenie warunków pracy i płacy, o przywrócenie do pracy, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 12 maja 2021 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 27 grudnia 2018 r., sygn. akt V Pa (...),

1) odrzuca skargę kasacyjną w części dotyczącej rozstrzygnięcia zawartego w punkcie pierwszym zaskarżonego wyroku,

2) oddala skargę kasacyjną w pozostałej części.

UZASADNIENIE

Powódka M.C. w pozwie wniesionym przeciwko pozwanej Spółdzielni Inwalidów P. w K. ostatecznie domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia jej przez pozwaną warunków pracy i płacy z dnia 9 lutego 2015 r., przywrócenia do pracy po upływie okresu wypowiedzenia, to jest od dnia 1 czerwca 2015 r. oraz zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania przez nią bez pracy, spowodowany wypowiedzeniem zmieniającym z lutego 2015 r., a następnie rozwiązaniem umowy o pracę z czerwca 2015 r.

W piśmie procesowym z dnia 18 września 2018 r. powódka postawiła ponadto pozwanej zarzut dyskryminacji polegający na gorszym traktowaniu pracownika, który winien być chroniony z powodu choroby zawodowej, i zmianie takiemu pracownikowi warunków pracy i płacy.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 19 września 2018 r. oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka jest technikiem fizjoterapii. Na podstawie umowy o pracę z dnia 20 grudnia 2000 r. została ona zatrudniona u pozwanej na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2001 r., na stanowisku fizjoterapeuty rehabilitanta w wymiarze 5 godzin dziennie. Oprócz powódki, na stanowisku fizjoterapeuty była zatrudniona u pozwanej magister fizjoterapii A.J. Do zakresu obowiązków obu tych pracowników należało przede wszystkim wykonywanie zabiegów z zakresu fizjoterapii, masaży i ćwiczeń dla pracowników spółdzielni, którzy w przeważającej części są osobami niepełnosprawnymi. W gabinecie fizykoterapii, oprócz ćwiczeń leczniczych i masaży, odbywały się zabiegi ultradźwiękowe, laseroterapia, krioterapia, a także zabiegi z użyciem prądów interferencyjnych, TENSA, lampy solux i fotela masującego. Zabiegi miały różny czas trwania, od 5 minut do pół godziny. Najdłużej trwały ćwiczenia i masaż. Zabiegi te były również najbardziej absorbujące i wpływające na stan zdrowia pracowników. Niektóre zabiegi fizjoterapeuci musieli wykonywać osobiście np. masaż, a inne nadzorować. Przy niektórych zabiegach należało pacjenta podłączyć do urządzenia. Zakres zaangażowania fizjoterapeutów w poszczególne zabiegi był więc różny. Praca fizjoterapeutów w spółdzielni odbywała się na zmiany.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że na podstawie orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w K. wydał cztery decyzje z dnia 27 czerwca 2014 r., stwierdzające u powódki choroby zawodowe układu ruchu wywołane sposobem wykonywania pracy pod postacią: przewlekłego zapalenia ścięgna i jego pochewki, przewlekłego zapalenia kaletki maziowej, przewlekłego zapalenia okołostawowego barku i przewlekłego zapalenia nadkłykcia kości ramiennej. Wymienionymi orzeczeniami pozwana została zobligowana do odsunięcia powódki od prac wymagających znacznego udziału układu mięśniowo-stawowego, szczególnie kończyn górnych, które mogłyby powodować pogłębienie chorób zawodowych. Pismem z dnia 1 lipca 2014 r. pozwana odsunęła więc powódkę od wykonywania masażu i ćwiczeń terapeutycznych. W następstwie badań kontrolnych i okresowych lekarz medycyny pracy w zaświadczeniu lekarskim z dnia 3 listopada 2014 r. dopuścił zaś powódkę do pracy na okres roku, z wyłączeniem możliwości wykonywania kinezyterapii, tj. masażu i ćwiczeń.

Następnie pozwana oświadczeniem z dnia 9 lutego 2015 r. wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2015 r. Wypowiadając powódce dotychczasowe warunki pracy i płacy, pozwana zaproponowała powódce pracę w wymiarze 2 godzin, za wynagrodzeniem 1000 zł miesięcznie (0,4 etatu). Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana podała stwierdzenie u powódki choroby zawodowej uniemożliwiającej pracę w pełnym zakresie oraz istnienie orzeczenia lekarza medycyny pracy wykluczającego powódkę od pracy polegającej na wykonywaniu zabiegów z zakresu kinezyterapii. Równocześnie pozwana poinformowała powódkę o potrzebie złożenia oświadczenia w przedmiocie odmowy przyjęcia nowych warunków umowy o pracę. Pouczono także powódkę, że odmowa przyjęcia nowych warunków będzie skutkowała definitywnym rozwiązaniem stosunku pracy.

W dniu 16 lutego 2015 r. powódka złożyła w Sądzie Rejonowym pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego jej warunki pracy i płacy. Nie złożyła natomiast pozwanej żadnego innego - jednoznacznego oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. W maju 2015 r. uzgodniono z

powódką nowy grafik pracy oraz przygotowano skierowanie jej na szkolenie bhp. Powódka nie stawiała się jednak do pracy w dniu 1 czerwca 2015 r. ani w kolejnych dniach. Kierownik działu pracowniczego telefonicznie skontaktowała się w dniu 3 czerwca 2015 r. z powódką i uzyskała odpowiedź, że powódka uznała, iż złożenie do sądu pozwu jest jednoznaczne z odmową przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Powódka została pouczone, że niestawiennictwo do pracy może skutkować dyscyplinarnym rozwiązaniem stosunku pracy. W dniu 11 czerwca 2015 r. powódka otrzymała za pośrednictwem poczty oświadczenie pozwanej o dyscyplinarnym rozwiązaniu stosunku pracy z powodu nieusprawiedliwionego niestawiennictwa do pracy w dniach od 1 czerwca 2015 r. do 9 czerwca 2015 r. Pozwana wystawiła też powódce w dniu 12 czerwca 2015 r. świadectwo pracy, w którym stwierdziła, że stosunek pracy trwał do dnia 11 czerwca 2015 r. i został rozwiązany dyscyplinarnie na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 52 k.p.

Sąd Rejonowy ustalił także, że powódka, z uwagi na stwierdzone u niej schorzenia (choroby zawodowe), jest częściowo trwale niezdolna do pracy od dnia 27 czerwca 2014 r. Z tego tytułu ma przyznane prawo do renty. Od dnia 1 kwietnia 2018 r. powódka ma z kolei przyznane prawo do emerytury w kwocie 3.164,79 zł. Wypłata emerytury jest zawieszona na wniosek powódki.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w aktach sprawy brak jest jednoznacznego dowodu na odmowę świadczenia pracy przez powódkę po dniu 31 maja 2015 r. Takie oświadczenie powinno przy tym zostać złożone w terminie, o którym mowa w art. 42 § 3 k.p. Sąd nie podzielił również poglądu powódki, że wystarczyło złożenie przez nią odwołania do sądu i uzyskanie o tym fakcie wiedzy przez pozwanego.

Oceniając z kolei dokonane przez pozwaną w stosunku do powódki oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, Sąd Rejonowy uznał, spełniało warunki formalne dla tego typu dokumentów wymienione w art. 30 § 3, 4 i 5 k.p oraz art. 42 § 2 k.p. Oświadczenie to zostało bowiem złożone na piśmie, wskazywało - wbrew twierdzeniom powódki - przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, zawierało pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy, a nadto zawierało propozycję nowych warunków pracy i płacy. Oświadczenie zawierało

także pouczenie co do wypowiedzenia się w przedmiocie przyjęcia nowych warunków i pouczenie o dalszych konsekwencjach złożonego oświadczenia. Wskazana w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia zmieniającego spełniała z kolei kryteria konkretności i zrozumiałości, tym bardziej że powódka miała pełną świadomość stanu swego zdrowia i istnienia decyzji o chorobach zawodowych, gdyż postępowania zakończone tymi decyzjami sama zainicjowała.

Sąd pierwszej instancji zauważył ponadto, że powódka z racji wieku, w chwili złożenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy była pracownikiem chronionym na podstawie art. 39 k.p. W sprawie dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego dla pracowników chronionych na podstawie art. 39 k.p. „wypowiada się” jednak art. 43 k.p., stanowiąc, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy. Zdaniem Sądu, taka sytuacja zaistniała zaś w okolicznościach faktycznych sprawy, ponieważ utratę zdolności do wykonywania części obowiązków w postaci masażu i ćwiczeń potwierdzały decyzje PPIS i orzeczenie lekarza medycyny pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił w związku z tym, że nielogiczny i nieuzasadniony był pogląd powódki, zgodnie z którym pracodawca powinien obniżyć wymiar czasu pracy obu fizjoterapeutom, zlecić jej wykonywanie pracy w postaci prostych czynności przy zabiegach nieobciążających układu mięśniowo-stawowego, natomiast drugiemu pracownikowi zlecić wykonywanie masażu i ćwiczeń. Powódka podłączałaby tylko pacjentów do urządzeń i ewentualnie używałaby przyrządów do wykonywania zabiegów. Drugi fizjoterapeuta wykonywałby natomiast wszystkie czasochłonne, męczące i obciążające czynności, nadto źle wpływające na stan zdrowia. Drugi pracownik byłby bowiem w ten sposób dodatkowo pokrzywdzony ograniczeniem wymiaru czasu pracy i wysokości wynagrodzenia. Gdyby pracodawca zaakceptował pomysł powódki, dopuściłby się więc nierównego traktowania w zatrudnieniu. Biorąc to wszystko pod uwagę, Sąd nie dopatrywał się dyskryminacji powódki w zatrudnieniu z uwagi na stan jej zdrowia. Pracodawca podjął bowiem czynności przewidziane przez prawo, zmierzające do odsunięcia

powódki od pracy zagrażającej jej zdrowiu. W chwili wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego pracodawca nie mógł powierzyć powódce innych obowiązków.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, Sąd pierwszej instancji uznał zatem, że roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy u pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do kolejnego roszczenia o przywrócenie powódki do pracy w związku z dyscyplinarnym rozwiązaniem przez pozwaną stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, Sąd Rejonowy stwierdził, że do zastosowania tej instytucji doszło z uwagi na treść art. 42 § 3 k.p. dotyczącego wypowiedzenia zmieniającego. Przepis ten stanowi, że w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków. Pozwana zawarła natomiast stosowną informację w swoim oświadczeniu. Należało jednak zauważyć, że brak takiego pouczenia nie czyniłby wypowiedzenia nieważnym i nieskutecznym. W orzecznictwie nie ma jednolitego zapatrywania na temat formy, w jakiej pracownik powinien wyrazić wobec pracodawcy wolę odrzucenia oferty. Wydaje się więc, że wola może być przedstawiona w dowolny sposób, jednakże wola ta winna być przekazana wystarczająco wyraźnie i ujawniać odmowę zatrudnienia na zaproponowanych warunkach. Brak akceptacji oferty przedstawionej przez pracodawcę pracownik powinien zatem wyrazić pracodawcy w taki sposób, aby pracodawca nie miał żadnych wątpliwości, jakie jest stanowisko pracownika. Wniesienie odwołania od wypowiedzenia zmieniającego do sądu nie zastępuje natomiast odmowy przyjęcia proponowanych warunków umowy o pracę. Dopuszczalne jest bowiem odwołanie się od wypowiedzenia zmieniającego przez

pracownika, który zaakceptował ofertę pracodawcy zatrudnienia na nowych warunkach. Takie stanowisko aprobował i wyrażał Sąd Najwyższy kilkakrotnie, przyjmując, że zaskarżenie przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego nie powoduje rozwiązania zmienionej umowy o pracę. Dlatego tylko wówczas, gdy z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że pracownik, odwołując się od wypowiedzenia zmieniającego do sądu, jednocześnie wyraźnie odmawia przyjęcia zaproponowanych warunków, nie będzie miało miejsce przekształcenie, lecz rozwiązanie stosunku pracy.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wykazał, aby powódka w terminie przewidzianym w art. 42 § 3 k.p. przekazała pracodawcy wyraźne oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy. Skoro więc pracodawca nie miał jednoznacznych podstaw do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, oczekiwał pojawienia się powódki w pracy. Jej nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy spowodowało z kolei podjęcie decyzji o dyscyplinarnym rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, ponieważ Nawet jednorazowa, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Dlatego również roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy w związku z tym sposobem rozwiązania łączącej strony umowy o pracę nie zasługiwało na uwzględnienie.

Co do roszczenia powódki o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, Sąd Rejonowy podkreślił z kolei, że takie roszczenie przewiduje art. 47 k.p. i art. 57 k.p., jednakże przyznanie wynagrodzenia jest dopuszczalne tylko w przypadku uwzględnienia roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy. Skoro zaś takie orzeczenie nie zapadło, również to roszczenie nie mogło być uwzględnione.

Powódka we wniosku z dnia 21 września 2018 r. domagała się uzupełnienia wyroku Sądu pierwszej instancji przez rozpoznanie powództwa z dnia 16 lutego 2015 r. o uznanie wypowiedzenia warunków zatrudnienia za bezskuteczne. Sąd Rejonowy postanowieniem z dnia 27 września 2018 r. wniosek ten jednak oddalił, podnosząc, że skoro orzekał w chwili, w której upłynął termin wypowiedzenia

powódce warunków pracy i płacy, to jej roszczenie nabrało cech żądania opisanego treścią art. 45 k.p. w postaci przywrócenia do pracy, a więc takiego samego, jak roszczenie zgłoszone na skutek odwołania od dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Nie było więc potrzeby „dublowania” zapisów.

Powódka nie zgodziła się z takim rozstrzygnięciem i wniosła na nie zażalenie, zarzucając m.in. błędne rozumienie opisywanych instytucji. Wyraziła przy tym pogląd, że żądanie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę oznacza, że pierwotna umowa o pracę nadal trwa, gdyż wypowiedzenie nie było skuteczne, a jeśli upływ czasu spowodował jej wygaśnięcie, to rozpoznanie powództwa w tym zakresie i uznanie wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne, powoduje reaktywowanie stosunku pracy. Wniosła także apelację od wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 27 grudnia 2018 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powódkę od wyroku Sądu pierwszej instancji i zażalenia powódki na postanowienie Sądu Rejonowego z dnia 27 września 2018 r., sprostował oznaczenie przedmiotu sporu w komparycji zaskarżonego wyroku w ten sposób, że przed słowami „o przywrócenie do pracy” wpisał słowa „o przywrócenie warunków pracy i płacy”, natomiast apelację i zażalenie powódki oddalił.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy odniósł się do zażalenia powódki, uznając, że jej wniosek o uzupełnienie wyroku z dnia 19 września 2018 r. był nieuzasadniony, chociaż motywy przywołane przez Sąd Rejonowy na uzasadnienie stanowiska tego Sądu nie były trafne. Uszło bowiem uwadze Sądu pierwszej instancji, że powódka nie odwoływała się od wypowiedzenia umowy o pracę, ale od wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Nakazywało to Sądowi Rejonowemu, z mocy art. 42 § 1 k.p., odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę. Odpowiednie stosowanie przepisów może zaś polegać na ich zastosowaniu wprost, na ich niestosowaniu lub zastosowaniu z pewnymi modyfikacjami. W niniejszej sprawie oznaczało to, że Sąd pierwszej instancji pierwotnie zgłoszone żądanie powódki – o uznanie oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu jej warunków pracy i płacy za bezskuteczne, w związku z upływem okresu wypowiedzenia, winien zakwalifikować jako żądanie przywrócenia warunków pracy

i płacy oraz tak opisać je w komparycji wyroku z dnia 19 września 2018 r. W takiej sytuacji nie dochodzi bowiem do powstania (reaktywacji) stosunku pracy, gdyż trwa on nieprzerwanie, tyle że na zmienionych warunkach. Wynika to z odpowiedniego (z modyfikacją) zastosowania art. 45 § 1 k.p., w związku z art. 42 § 1 k.p. Dlatego Sąd drugiej instancji wspomnianą niedokładność sprostował z urzędu na podstawie art. 351 § 3 k.p.c. Nie wystąpił zaś, zdaniem tego Sądu, brak w zakresie rozstrzygnięcia o żądaniu powódki dotyczącym przywrócenia poprzednich warunków umowy o pracę, czemu Sąd Rejonowy dał wyraz zarówno w ustnych, jak i pisemnych motywach podjętego orzeczenia, a powódka - formułując w tym zakresie merytoryczne zarzuty apelacyjne - zdawała się również tego nie kwestionować. To spostrzeżenie spowodowało, że Sąd Okręgowy oddalił zażalenie jako nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy za nietrafną uznał również apelację powódki.

W tym zakresie Sąd drugiej instancji wstępnie podkreślił, że powódka nie kwestionowała w żadnym fragmencie apelacji ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, które doprowadziły do przyjęcia, że wręczone powódce wypowiedzenie warunków pracy i płacy było uzasadnione i nie naruszyło obowiązujących w tej materii przepisów. Powódka przedstawiła jedynie własną - prawną ocenę tych ustaleń.

Odnosząc się do owej oceny, Sąd Okręgowy uznał, że powódka nie podlegała ochronie przed wypowiedzeniem jej warunków umowy o pracę przewidzianej w art. 39 k.p., chociaż w dacie złożonego jej przez pracodawcę oświadczenia woli brakowało jej nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Powódka utraciła zdolność do wykonywania istotnych czynności pracowniczych na zajmowanym stanowisku, wymaganych do dalszego trwania i racjonalnego realizowania pracy na dotychczasowych warunkach. Pozwana była zatem obowiązana z mocy art. 231 k.p. przenieść powódkę do odpowiedniej pracy, a skoro nie dysponowała innym dla niej stanowiskiem, mogła to uczynić jedynie w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia, przy zniesieniu ochrony z art. 39 k.p. na podstawie art. 43 pkt 2 k.p. Odsunięcie powódki od wykonywania niektórych czynności spowodowało bowiem, że utrzymywanie stanu jej zatrudnienia w pełnym wymiarze czasowym stało się nieracjonalne, sprzeczne z

interesem pracodawcy. Rekompensatą dla pracownika jest w takiej sytuacji wypłacany mu przez okres 6-ciu miesięcy dodatek wyrównawczy (art. 231 k.p. w związku z art. 230 § 2 k.p. w związku z § 7 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagradzania stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy). Taki też dodatek przyznano powódce. Ponadto należało zauważyć, co w sposób oczywisty wynikało z treści kwestionowanego wypowiedzenia zmieniającego, powódce wypowiedziano dotychczasowe warunki zatrudnienia w zakresie zarówno wymiaru czasu pracy, jak i wynagrodzenia za pracę. Za niezrozumiałą uznał zatem Sąd Okręgowy postawę powódki, która wywodziła, że nie wypowiedziano jej warunków płacy, a nadto że wypowiedzenie jest również w tym zakresie bezskuteczne. Przepisy prawa nie nakładają bowiem na pracodawcę obowiązku takiego kształtowania nowej propozycji zatrudnienia, aby pozostawała ona w jakiejkolwiek proporcji do zatrudnienia dotychczasowego.

Sąd Okręgowy podzielił też stanowisko Sądu Rejonowego, w myśl którego powódka nie złożyła w zakreślonym treścią art. 42 § 3 k.p. terminie oświadczenia, że odmawia przyjęcia zaproponowanych jej warunków zatrudnienia. Nie mógł być bowiem w takich kategoriach postrzegany fakt złożenia pozwu o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, gdyż wniesienie odwołania od wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie zastępuje odmowy przyjęcia proponowanych warunków umowy o pracę, chyba że z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że pracownik, odwołując się, jednocześnie wyraźnie odmawia przyjęcia zaproponowanych warunków.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, o ile powódka mogła pozostawać - chociaż w błędnym przekonaniu - że odwołanie się od oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy zastępuje odmowę przyjęcia warunków nowych, to na skutek rozmowy telefonicznej, jaką przeprowadziła z nią w dniu 3 czerwca 2015 r. D.K., dowiedziała się o tym, że pracodawca jej poglądu nie podziela i oczekuje od niej realizacji obowiązków pracowniczych na nowych warunkach. Odmawiając ich podjęcia, powódka przyjęła więc na siebie - na wypadek braku

podzielenia jej zapatrywania - ryzyko oceny jej zachowania jako nieusprawiedliwionej absencji w pracy. Tymczasem nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Oświadczenie pozwanej z dnia 9 czerwca 2015 r. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było zatem uzasadnione, a oczywistą tego konsekwencją była również bezzasadność żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, które zgłosiła powódka.

Powódka M.C. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. z dnia 27 grudnia 2018 roku, zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 397 § 1 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 367 §1 k.p.c. i art. 361 k.p.c., polegające na nierozpoznaniu zażalenia powódki na postanowienie Sądu Rejonowego z dnia 27 września 2018 r. w przedmiocie oddalenia wniosku o uzupełnienie wyroku, ale rozpoznanie zażalenia od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 19 września 2018 r., którego powódka nie składała, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż jego konsekwencją było nierozpoznanie zażalenia powódki na uzupełnienie wyroku i finalnie brak orzeczenia kończącego postępowanie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie warunków pracy i płacy;

2. naruszenie prawa materialnego:

a) przez niewłaściwe zastosowanie art. 43 pkt 2 k.p., wskutek uznania, że powódka utraciła zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy w sytuacji, w której stwierdzenie orzeczeniem lekarskim utraty zdolności do wykonywania pracy dotyczyło stanowiska fizjoterapeuty, podczas gdy powódka faktycznie zajmowała inne stanowisko pracy - fizykoterapeuty, stanowiące jedynie jedną z form fizjoterapii, znacznie różniącą się zakresem wykonywanych czynności oraz w sytuacji, w której powódka nie utraciła całkowitej zdolności do wykonywania pracy, a jedynie część zdolności do wykonywania pewnych czynności obciążających układ mięśniowo-stawowy kończyn górnych, co w konsekwencji doprowadziło do bezpodstawnego wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy przez pozwaną;

b) przez niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskutek uznania, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy w okolicznościach sprawy nie sposób było przypisać jej winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa, którym musi charakteryzować się stopień ciężki naruszenia obowiązków pracowniczych, albowiem powódka pozostawała w przekonaniu (nawet w przypadku przyjęcia, iż było ono błędne, to było bezspornie usprawiedliwione), iż odwołanie się od oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zastępuje odmowę przyjęcia nowych warunków, co w konsekwencji doprowadziło do bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym przez pozwaną z powódką;

c) przez niewłaściwe zastosowanie art. 42 § 3 k.p. i uznanie, że działanie powódki polegające na złożeniu odwołania do sądu pracy od oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy nie stanowiło „in facto” oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy przez pozwaną, co w konsekwencji doprowadziło do bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym przez pozwaną z powódką.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku, a także uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 19 września 2018 r. w całości oraz o uchylenie postanowienia Sądu Rejonowego w K. z dnia 27 września 2018 r. i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Ponadto wniosła o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna obejmuje, zgodnie z wnioskiem skarżącej, wyrok Sądu drugiej instancji „w całości”, jednakże jest niedopuszczalna w części, w jakiej dotyczy rozstrzygnięcia zawartego w punkcie pierwszym zaskarżonego wyroku prostującego oznaczenie przedmiotu sporu w komparycji wyroku Sądu pierwszej instancji oraz w jego punkcie drugim, w zakresie oddalenia zażalenia, przy czym w odniesieniu do drugiego z opisanych

rozstrzygnięć wypada zauważyć, że było ono już przedmiotem postanowienia Sądu drugiej instancji z dnia 23 maja 2019 r., odrzucającego skargę kasacyjną w tej części, a następnie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2019 r., I PZ 12/19, którym oddalono zażalenie wniesione przez skarżącą na postanowienie z dnia 23 maja 2019 r., a zatem nie może stanowić przedmiotu rozważań w niniejszym postępowaniu.

Co do sprostowania zaskarżonym wyrokiem komparycji wyroku Sądu pierwszej instancji trzeba natomiast przypomnieć, że zgodnie z art. 398¹ § 1 k.p.c. strona może wnieść skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego od wydanego przez sąd drugiej instancji prawomocnego wyroku lub postanowienia w przedmiocie odrzucenia pozwu albo umorzenia postępowania kończących postępowanie w sprawie. Zawarte w punkcie pierwszym zaskarżonego wyroku sprostowanie oznaczenia przedmiotu sporu w komparycji wyroku Sądu Rejonowego z całą pewnością nie mieści się jednak w wymienionych w art. 398¹ § 1 k.p.c. kategoriach orzeczeń zaskarżalnych skargą kasacyjną. Nie jest to bowiem postanowienie wydane w przedmiocie odrzucenia pozwu albo umorzenia postępowania kończące postępowanie w sprawie. Oznacza to w konsekwencji, że w ogóle nie może podlegać ocenie sformułowany przez skarżącą zarzut naruszenia przepisów postępowania.

Nie są z kolei uzasadnione zarzuty podniesione w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia.

Co do naruszenia art. 43 pkt 2 k.p., przez uznanie, że powódka utraciła zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy, wypada bowiem zauważyć, że przepis ten stanowi wyjątek znoszący przewidzianą w art. 39 k.p. ochronę trwałości stosunku pracy pracowników w wieku przedemerytalnym. Stanowi on, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania. Jak wyczerpująco wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 kwietnia 2014 r., III PK 95/13 (OSNP 2015 nr 9, poz. 123), w judykaturze przyjmuje się, że istnienie przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy na określonym

stanowisku jest (co do zasady) uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Nadto zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez pracodawcę innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu (teza X uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85). Wypowiedzenie umowy o pracę lub zmianę wynikających z niej warunków pracy i płacy może przy tym uzasadniać - jako okoliczność niezależna od pracownika lecz przemawiająca za słusznym interesem pracodawcy - przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 346). Tak podana przyczyna wypowiedzenia zawsze podlega sądowej kontroli w ramach oceny zasadności złożonego oświadczenia woli, a więc badaniu, czy rzeczywiście istniała i czy uzasadniała decyzję pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 466/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 677).

Problematyka kontroli stanu zdrowia pracownika pod kątem zdolności do wykonywania umówionego rodzaju pracy jest jednym z kluczowych zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Warto zatem przypomnieć, że zgodnie z art. 229 § 2 k.p., pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim, a w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, podlega on ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku. Konsekwencją powyższej regulacji jest między innymi art. 229 § 4 k.p., w myśl którego pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Tym bardziej nie powinien tego czynić wbrew treści orzeczenia lekarskiego. Skierowanie pracownika na badania wstępne, okresowe czy kontrolne, stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku i odmowa dopuszczenia pracownika do pracy w razie przedłożenia negatywnego zaświadczenia lekarskiego należy przy tym do obowiązków pracodawcy, których naruszenie stanowi, zgodnie z art. 283 § 1 k.p., wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Z kolei, stosownie

do art. 211 pkt 5 i pkt 7 k.p., do podstawowych obowiązków pracownika należy poddanie się kontrolnym badaniom lekarskim oraz współdziałanie z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 131/05, OSNP 2006 nr 23 - 24, poz. 344). Wymaga też podkreślenia, że w myśl art. 231 k.p. pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Tryb i zakres owych badań został określony w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy, wydany na podstawie art. 229 § 8 k.p. Każde badanie kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym istnienie albo brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy. Okoliczności te lekarz stwierdza na podstawie wyników przeprowadzonego badania lekarskiego oraz oceny zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika, występujących na stanowisku pracy. Oceny tych zagrożeń lekarz dokonuje w oparciu o przekazywane przez pracodawcę informacje o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych. Jak bowiem zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 marca 2011 r., II PK 225/10 (OSNP 2012 nr 9 - 10, poz. 112), przez „stanowisko pracy”, o którym mowa w art. 229 § 4 k.p., należy rozumieć zarówno określenie rodzaju pracy, jak i miejsca (warsztatu) pracy. Wynika to z funkcji, jaką pełni ten przepis, w którym określenie stanowiska pracy ma służyć ocenie zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika przez występujące czynniki fizyczne (pył przemysłowy, czynniki toksyczne, czynniki biologiczne) dotyczące miejsca pracy oraz inne czynniki (praca zmianowa, prace wymagające pełnej sprawności psychoruchowej) dotyczące rodzaju wykonywanej pracy. W skierowaniu pracownika na badania lekarskie podstawowe znaczenie ma zatem określenie czynników zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika (charakterystyka

stanowiska pracy). Orzeczenie o zdolności lub niezdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku jest zatem wydanym w szczegółowo uregulowanym przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. trybie dokumentem zawierającym oświadczenie wiedzy wystawiającego je uprawnionego lekarza o stanie zdrowia pracownika, determinującym jego zdolność lub niezdolność do dalszego wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Odnosząc te uwagi do okoliczności faktycznych ustalonych w sprawie przez Sąd drugiej instancji, które mają wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wypada zauważyć, że do zakresu obowiązków skarżącej należało wykonywanie zabiegów z zakresu fizjoterapii, masaży i ćwiczeń dla pracowników spółdzielni, którzy w przeważającej części są osobami niepełnosprawnymi. W gabinecie fizykoterapii, oprócz ćwiczeń leczniczych i masaży odbywały się również inne zabiegi, jednak wykonywanie masaży stanowiło istotną część zadań wykonywanych przez obie pracownice zatrudnione w gabinecie. W wydanych w stosunku do skarżącej decyzjach Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego stwierdzono u niej natomiast choroby zawodowe układu ruchu, wywołane sposobem wykonywania pracy pod postacią: przewlekłego zapalenia ścięgna i jego pochewki, przewlekłego zapalenia kaletki maziowej, przewlekłego zapalenia okołostawowego barku i przewlekłego zapalenia nadkłykcia kości ramiennej. Orzeczenia te obligowały pozwaną do odsunięcia skarżącej od prac wymagających znacznego udziału układu mięśniowo-stawowego, szczególnie kończyn górnych, które mogłyby powodować pogłębienie chorób zawodowych. Następnie lekarz medycyny pracy, po przeprowadzeniu w odniesieniu do skarżącej badań kontrolnych i okresowych, w zaświadczeniu lekarskim z dnia 3 listopada 2014 r. dopuścił ją wprawdzie do pracy na okres jednego roku, jednakże z wyłączeniem możliwości wykonywania zabiegów kinezyterapii, tj. masaży i ćwiczeń leczniczych.

W tak ustalonych okolicznościach sprawy nie może więc budzić jakichkolwiek wątpliwości, że skarżąca utraciła zdolność do wykonywania istotnej części swoich dotychczasowych obowiązków pracowniczych, co w ocenie Sądu Najwyższego uzasadnia pogląd, że u skarżącej doszło do utraty zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy w rozumieniu art. 43 pkt 2 k.p. Zdolność do

wykonywania dotychczasowej pracy, o której mowa w tym przepisie, oznacza bowiem możliwość realizacji wszystkich obowiązków spoczywających na pracowniku zajmującym określone stanowisko, które – co już wcześniej zostało podniesione – należy przecież rozumieć zarówno jako określenie rodzaju pracy, jak i miejsca (warsztatu) pracy. A *contrario* utrata możliwości wykonywania istotnej części tych obowiązków, nawet przy zachowaniu zdolności do wykonywania pozostałej ich części, powoduje, że nie zostanie w pełni zrealizowany zakres obowiązków spoczywający na pracowniku, co musi prowadzić do wniosku, że dalsze zatrudnianie pracownika na dotychczasowym stanowisku, a zwłaszcza w dotychczasowym wymiarze czasu pracy, staje się niemożliwe. Wymaga przy tym podkreślenia, że do odmiennych wniosków nie może prowadzić lektura powołanej przez skarżącą uchwały Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 1975 r., I PZP 19/75 (OSNC 1976 nr 4, poz. 76), jeśli zważyć, że dotyczy ona wykładni art. 43 pkt 1 k.p. (w tamtym czasie art. 43 § 1 pkt 1 k.p.) i w ogóle nie odnosi się do użytego w art. 43 pkt 2 k.p. pojęcia „utruty zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy”.

W opisaney sytuacji nie są też zrozumiałe dywagacje skarżącej na temat różnic zachodzących między fizjoterapią a fizykoterapią, skoro zgodnie z umową o pracę była ona zatrudniona na stanowisku rehabilitanta lub fizjoterapeuty-rehabilitanta (a nie jak twierdzi w skardze – fizjoterapeuty), a do jej normalnych obowiązków należało wykonywanie wszystkich zabiegów fizykoterapeutycznych możliwych do realizacji w zatrudniającym ją gabinecie fizykoterapii, w tym także zabiegów z zakresu kinezyterapii, a więc masaży i innych ćwiczeń leczniczych obciążających układ mięśniowo-stawowy, szczególnie kończyn górnych, dotknięty chorobami zawodowymi. Jedynie w celu uporządkowania tych kwestii Sąd Najwyższy zaznacza więc, że fizykoterapia, wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej, to nie tylko oddziaływanie na organizm przez rozmaite bodźce wytwarzane przez specjalne urządzenia lub pobierane z natury, ale każdy sposób leczenia za pomocą czynników fizycznych: mechanicznych, cieplnych, świetlnych, elektrycznych lub wodnych (zob. W. Kopaliński: Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych, Warszawa 1989).

Również niezrozumiała jest ta część uzasadnienia omawianego zarzutu, w której skarżąca podnosi, że nie istniała konieczność dokonania wobec niej

wypowiedzenia zmieniającego, ponieważ pracodawca mógł przecież odpowiednio dostosować zakres jej obowiązków do stanu zdrowia i powierzyć zajmowanie się aparaturą medyczną oraz wodolecznictwem i okładami z parafiny i borowiny. W tym zakresie nie istniały bowiem żadne przeciwwskazania określone w decyzjach o stwierdzeniu choroby zawodowej. Skarżąca, podnosząc te okoliczności, zapomina jednak, że przedmiotem oceny Sądu Najwyższego w omawianym obecnie zakresie jest wyłącznie prawidłowość zastosowania w sprawie art. 43 pkt 2 k.p., która z przyczyn wyżej wymienionych nie może budzić jakichkolwiek wątpliwości. Ponadto, jak słusznie podkreślił Sąd Okręgowy, ewentualne uwzględnienie sugestii skarżącej dotyczących dostosowania zakresu jej obowiązków do stanu zdrowia prowadziłoby do niczym nieuzasadnionego nadmiernego obciążenia drugiego pracownika gabinetu obowiązkami związanymi z kinezyterapią, które są czasochłonne, męczące i źle wpływają na stan zdrowia, co powodowałoby naruszenie zasady równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) i to w sytuacji, w której ów drugi pracownik był zdolny do wykonywania wszystkich nałożonych na niego obowiązków pracowniczych. Dlatego też Sąd Najwyższy uznaje, że dokonane w stosunku do skarżącej wypowiedzenie zmieniające, w którym zaproponowano jej pracę w wymiarze 2 godzin (0,4 etatu) ze stosownym do tego wymiaru czasu pracy wynagrodzeniem, nie tylko nie naruszało art. 43 pkt 2 k.p., ale było również rozwiązaniem racjonalnym.

Nie jest uzasadniony także zarzut naruszenia art. 42 § 3 k.p. Z brzmienia tego przepisu wynika, że tylko wyraźne oświadczenie pracownika, że nie wyraża on zgody na nowe warunki pracy lub płacy, złożone przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, prowadzi do rozwiązania umowy o pracę. Brak oświadczenia ze strony pracownika (milczenie pracownika) prowadzi natomiast do uprawnionego wniosku pracodawcy o przyjęciu przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy (albo pracy i płacy). W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego uznaje się zaś, że złożenie przez pracownika do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy nie może być uważane za odmowę przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy, lecz jedynie uznane za poddanie temu sądowi do rozstrzygnięcia, na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, zasadności

wypowiedzenia zmieniającego, jak również badaniu, czy istnieją nadal możliwości dalszego jej wykonywania przez pracownika na dotychczasowych warunkach. Wykładnia art. 42 § 3 k.p. nie daje zatem podstaw do przyjęcia domniemania faktycznego, że odwołanie złożone przez pracownika do sądu pracy od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy oznacza odmowę przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i kontynuowania stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 sierpnia 1983 r., I PRN 103/83, OSNC 1984 nr 4, poz. 56 i z dnia 22 lipca 1998 r., I PKN 254/98, OSNP 1999 nr 16, poz. 514). Tymczasem z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że skarżąca, poza wytoczeniem powództwa o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, w żaden sposób nie zmanifestowała odmowy przyjęcia zaproponowanych jej w tym wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Z kolei pozwana prawidłowo pouczyła skarżącą o jej obowiązkach wynikających z art. 42 § 3 k.p., a nadto o tych obowiązkach przypomniła jej w rozmowie telefonicznej D.K.. Co więcej, zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdzał, że skarżąca ma zamiar kontynuować pracę u pozwanej na warunkach wynikających z wypowiedzenia zmieniającego.

Zdaniem Sądu Najwyższego, w sprawie nie doszło również do naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez uznanie, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Trzeba bowiem podkreślić, że w judykaturze utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu tego przepisu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 września 1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593; z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00, OSNAPiUS 2002 Nr 15, poz. 357; z dnia 18 lutego 2011 r., II PK 186/10, LEX nr 811847). Skarżąca, będąc prawidłowo pouczona o obowiązku wypowiedzenia się w przedmiocie odmowy przyjęcia nowych warunków i dalszych konsekwencjach braku takiego oświadczenia oraz deklarując zamiar kontynuowania pracy na warunkach zaproponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym, a nawet uzgadniając godziny pracy w okresie od dnia 1 czerwca 2015 r. (a więc już po upływie okresu wypowiedzenia), musiała natomiast zdawać sobie sprawę z tego, że

pozwana pozostawała w przekonaniu, że w dniu 31 maja 2015 r. nie doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Nieobecność skarżącej w pracy w dniach od 1 do 9 czerwca 2015 r. nie może być więc potraktowana inaczej jak tylko jako nieobecność nieusprawiedliwiona. Jeśliby więc uznać nawet, że skarżąca nie zrozumiała pouczenia zawartego w wypowiedzeniu zmieniającym i uważała, że wniesienie przez nią pozwu do sądu pracy jest równoznaczne z odmową przyjęcia zaproponowanych jej nowych warunków zatrudnienia, to opisane wyżej późniejsze zdarzenia muszą tę wersję zweryfikować. To z kolei pozwala na przyjęcie, że nieobecność skarżącej w pracy po dniu 31 maja 2015 r. miała nieusprawiedliwiony i zawiniony charakter, co trafnie przyjął Sąd drugiej instancji.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398⁶ § 3 k.p.c. oraz na i podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.