

**Wyrok z dnia 21 lutego 2008 r.**

**II PK 171/07**

**Powierzenie na podstawie art. 42 § 4 k.p. odwołanemu prezesowi zarządu spółki pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji, wykonywanej na hali produkcyjnej pomiędzy pracownikami fizycznymi, może stanowić naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.), jeżeli nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika. Naruszenie to może być przesłanką rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.**

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 21 lutego 2008 r. sprawy z powództwa Jacka P. przeciwko W. Spółce z o.o. z siedzibą w K.K. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 1 lutego 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

### **U z a s a d n i e**

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bydgoszczy wyrokiem z 10 maja 2006 r. [...] zasądził od pozwanej W. Spółki z o.o. w K.K. na rzecz powoda Jacka P. kwotę 12.300 zł tytułem żądanego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od 1 sierpnia 1992 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku wiceprezesa zarządu. Zajmował się sprawami organizacyjnymi Spółki, w tym między innymi produkcją, po

uruchomieniu zakładu w K.K. Od 2000 r. był dodatkowo odpowiedzialny za wdrażanie i nadzorowanie zarządzania jakością ISO 9000, pełniąc funkcję pełnomocnika do spraw wdrażania ISO. Od 27 maja 2004 r. do 22 listopada 2004 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Uchwałą walnego zgromadzenia wspólników pozwanej Spółki z 28 maja 2004 r. został odwołany z pełnionej funkcji w zarządzie. W piśmie z 19 listopada 2004 r., które do pozwanej Spółki wpłynęło 22 listopada 2004 r., powód zgłosił gotowość podjęcia pracy po zakończeniu okresu zwolnienia lekarskiego, informując, że posiada zaświadczenie lekarskie o swej zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku wiceprezesa zarządu spółki. Powód stawiał się w siedzibie pozwanej Spółki 23 listopada 2004 r. i w tym dniu otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Wnioskując o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego za 2003 r., powód okazał zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku wiceprezesa zarządu. Następnie zażądano od powoda podpisania bilansu Spółki z datą wsteczną, uzależniając od tego udzielenie powodowi urlopu wypoczynkowego, powód jednak tego dokumentu nie podpisał. Jednocześnie oddelegowano powoda w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia na stanowisko kontrolera jakości. W tym samym dniu, tj. 23 listopada 2004 r., powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w związku z naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków. Sąd Rejonowy ustalił również, że powód w chwili rozwiązania z nim umowy o pracę posiadał 25% udziałów w pozwanej Spółce, natomiast wcześniej posiadał 50% udziałów.

Uwzględniając w całości powództwo, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w sprawie doszło do ciężkiego naruszenia dóbr osobistych powoda w postaci nieposzanowania godności pracownika. Działania prezesa zarządu pozwanej Spółki podjęte w stosunku do powoda nosiły znamiona niczym nieuzasadnionej, ewidentnej szyskany. Nie sposób bowiem inaczej ocenić powierzenia powodowi, do niedawna jednemu z dwóch „szefów firmy”, byłemu wiceprezesowi zarządu, jednocześnie aktualnemu udziałowcowi Spółki (posiadającemu 25% udziałów), stanowiska kontrolera jakości, wymagającego codziennego wykonywania czynności typowo fizycznej pracy w hali produkcyjnej, wśród osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, które poprzednio powód nadzorował. Sąd Rejonowy uznał również (na podstawie przeprowadzonych dowodów), że oddelegowanie powoda w okresie wypowiedzenia do pracy na stanowisku kontrolera jakości nie wynikało z naglącej potrzeby zakładu pracy. Sąd nie przyznał racji twierdzeniom pozwanej, że stanowisko kontrolera jako-

ści odpowiadało kwalifikacjom powoda, a poza tym było związane z dotychczas wykonywanymi przez niego obowiązkami pełnomocnika do spraw wdrażania i nadzorowania systemu jakości ISO. Czynności związane z wdrażaniem systemu ISO dotyczyły procedur stosowanych w zakładzie i tą kwestią musiała zajmować się osoba z najwyższego kierownictwa Spółki. Do wykonywania pracy na stanowisku kontrolera jakości, zajmującego się sprawdzaniem parametrów wytworzonych wyrobów, nie było konieczne wykształcenie albo hierarchiczne usytuowanie w Spółce, stąd na stanowisku tym mógł być zatrudniony nawet pracownik produkcyjny z wykształceniem zawodowym. Miało to miejsce poprzednio, gdy na stanowisku kontrolera jakości byli zatrudniani w pozwanej Spółce zarówno pracownicy produkcyjni, jak i osoba posiadająca wykształcenie wyższe chemiczne. Zdaniem Sądu, stanowisko kontrolera jakości odpowiadało kwalifikacjom powoda tylko w tym sensie, że nie wymagało jakichkolwiek kwalifikacji, za wyjątkiem odpowiedniego przeszkolenia. Sąd podkreślił, że gdyby nie całokształt okoliczności towarzyszących oddelegowaniu powoda w okresie wypowiedzenia na stanowisko kontrolera jakości (w tym odmowa udzielenia mu zaległego urlopu w tym okresie), gdyby nie fakt zajmowania przez powoda w pozwanej Spółce przez szereg lat stanowiska wiceprezesa zarządu oraz fakt, że był i jest nadal udziałowcem Spółki w znaczącym procencie oraz tworzył przedmiotową Spółkę, to nie byłoby żadnych podstaw do przyjęcia, że praca na stanowisku kontrolera jakości była dlań poniżająca. Ponadto Sąd Rejonowy uznał, że dodatkową okolicznością potwierdzającą odmienny charakter stanowiska kontrolera jakości od stanowiska pełnomocnika do spraw ISO była dysproporcja w wysokości wynagrodzenia pracownika na obu stanowiskach (1.000 zł na stanowisku kontrolera jakości i około 4.000 zł na dotychczasowym stanowisku powoda).

W ocenie Sądu pierwszej instancji brak przedstawienia przez powoda zaświadczenia o zdolności do pracy na powierzonym stanowisku kontrolera jakości nie mógł stanowić usprawiedliwionej przyczyny odmowy udzielenia zaległego urlopu ani przesłanki uzasadniającej odłożenie rozpatrzenia wniosku o urlop do czasu przedstawienia takiego zaświadczenia, skoro wniosek powoda o zaległy urlop czynił bezprzedmiotowym obowiązek wynikający z art. 229 § 4 k.p. Zdaniem Sądu, nie było podstaw do żądania od powoda zaświadczenia o zdolności do pracy na stanowisku, które pozwana Spółka zamierzała mu powierzyć, w sytuacji gdy miał on skorzystać z urlopu. Sąd przyjął, że w świetle art. 161 k.p., pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do

niego prawo. Stąd „niczym nieuzasadniona, wynikająca ze złej woli”, początkowa odmowa udzielenia urlopu, a następnie uzależnienie rozpatrzenia wniosku o udzielenie powodowi zaległego urlopu za 2003 r. od przedłożenia zaświadczenia o zdolności do pracy, mogła stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo w wyniku uznania, że okoliczności sprawy wskazywały na „intencjonalne, w pełni świadome, o dużym natężeniu złej woli i obiektywnie nieuzasadnione działania prezesa pozwanej zmierzające do poniżenia powoda i zdyskredytowania wobec pozostałych pracowników Spółki poprzez całkowitą degradację w hierarchii służbowej w firmie”. W związku z tym, że - zdaniem Sądu - działania powyższe nosiły cechy typowej szykany związanej z wcześniejszym skonfliktowaniem obu stron, także co do kwestii bilansu Spółki, można przyjąć, że nastąpiło ciężkie naruszenie obowiązku pracodawcy określonego w art. 11<sup>1</sup> k.p., co usprawiedliwiało rozwiązanie przez powoda stosunku pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. i roszczenie odszkodowawcze.

Od wyroku Sądu Rejonowego pozwana Spółka wniosła apelację, zarzucając naruszenie: 1) prawa materialnego, w szczególności art. 11<sup>1</sup> k.p., art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. i art. 161 k.p., poprzez niewłaściwe ich zastosowanie oraz art. 42 § 4 k.p., poprzez jego nieuwzględnienie, 2) prawa procesowego, w szczególności art. 233 k.p.c., poprzez dowolną ocenę dowodów i przyznanie wiarygodności dowodom powoda, przy odmowie wiarygodności dowodom przedstawionym przez pozwanego pracodawcę. Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy wyrokiem z 1 lutego 2007 r. [...] oddalił apelację pozwanej. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i oceny prawne Sądu Rejonowego. Sąd drugiej instancji uzupełnił ustalenia Sądu Rejonowego stwierdzając, że powód rozwiązał łączącą strony umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., podając jako przyczynę ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków, polegające na dyskryminacji w zatrudnieniu poprzez powierzenie mu w okresie wypowiedzenia obowiązków kontrolera jakości, a także na bezzasadnym nieudzieleniu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, pomimo złożenia stosownego wniosku, czym pracodawca naruszył art. 161 k.p. Sąd Okręgowy wyraził pogląd, że dokonana przez Sąd pierwszej instancji zobiektywizowana ocena całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego, prowadząca do wniosku

o ciężkim naruszeniu przez pozwaną Spółkę uprawnień pracowniczych powoda, jest zasadna, gdyż zachowanie prezesa strony pozwanej nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i dyskredytowania powoda. Sąd drugiej instancji nie podzielił zarzutu naruszenia art. 42 § 4 k.p. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy stwierdził, że pod pojęciem kwalifikacji, o jakich mowa w art. 42 § 4 k.p., należy rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika, ale także właściwości psychofizyczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia psychicznego (wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2000 r., I PKN 61/00, Monitor Prawniczy 2001 nr 11, s. 574), natomiast pracą odpowiednią do kwalifikacji pracownika jest praca, która ich nie przekracza i przy której te kwalifikacje znajdują choćby częściowe zastosowanie (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 1998 r., I PKN 515/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 46). Zdaniem Sądu Okręgowego, nie było istotne to, czy powód miał odpowiednie umiejętności i kwalifikacje, żeby wykonywać pracę kontrolera jakości, ale to, że powodowi, jako byłemu wiceprezesowi zarządu i udziałowcowi Spółki, polecono podjąć, bez istotnej potrzeby zakładu, pracę, do której - w zwykłych warunkach - nie byłby skierowany wbrew swej woli. Sąd Okręgowy uznał, że skierowanie powoda jako wiceprezesa zarządu do innej pracy nie miałoby miejsca, gdyby nie odwołanie go z funkcji członka zarządu, które nastąpiło w okresie ostrego konfliktu między członkami zarządu Spółki i jej udziałowcami - powodem i prezesem, który skierował powoda do pracy na stanowisku kontrolera jakości.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że oddelegowanie powoda do innej pracy nie wynikało z naglących potrzeb zakładu. Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji pozwanej, że zatrudnienie powoda na stanowisku kontrolera jakości miało spowodować „nadrobienie zaległości”. Podczas nieobecności pracownicy zajmującej stanowisko kontrolera jakości obowiązki kontrolera wykonywali inni pracownicy. Sąd Okręgowy uznał, że nie zasługuje na uwzględnienie twierdzenie pozwanej, że powstała faktyczna potrzeba zastąpienia przez powoda pracownicy przebywającej na zwolnieniu lekarskim. Sąd Okręgowy stwierdził również, że pozwana Spółka nie miała podstaw, aby uzależnić udzielenie powodowi urlopu od przedłożenia zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy na stanowisku kontrolera jakości. Zdaniem Sądu, zgodnie z art. 229 § 2 k.p., w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na

dotychczasowym stanowisku. Powód miał zatem obowiązek poddać się badaniom, o których mowa w art. 229 § 2 k.p. i tego obowiązku dopełnił. Pozwana nie miała natomiast podstaw, żeby żądać od powoda zaświadczenia o zdolności do pracy na stanowisku kontrolera jakości, a także uzależniać od przedłożenia takiego zaświadczenia skorzystania przez powoda z prawa do urlopu wypoczynkowego. Zdaniem Sądu Okręgowego, w pewnych sytuacjach skierowanie pracownika do innej pracy może być uznane za naruszenie godności pracownika. Sąd powołał się przy tym, na wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2004 r., II PK 28/04 (Monitor Prawniczy 2004 nr 20, s. 918), w którym Sąd Najwyższy uznał za naruszenie godności zaproponowanie pracownikowi, odwołanemu ze stanowiska w okresie przedemerytalnym, stanowiska znajdującego się w hierarchii zaszeregowania kilka kategorii niżej niż dotychczas zajmowane. Sąd Okręgowy uznał, że skierowanie powoda do pracy kontrolera jakości, bez zdecydowanej potrzeby, oraz uzależnianie jego uprawnień pracowniczych od uzyskania zaświadczenia lekarskiego, którego powód nie był zobowiązany przedstawiać, mogło zostać uznane za naruszenie godności i uzasadniać rozwiązanie przez powoda umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik pozwanej Spółki, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: a) błędnej wykładni oraz niewłaściwego zastosowania art. 11<sup>1</sup> k.p. w wyniku przyjęcia, że w rozpatrywanej sprawie doszło do naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych (godności) pracownika wskutek powierzenia pracownikowi, będącemu jednocześnie współnikiem Spółki, w oparciu o art. 42 § 4 k.p., pracy, do której posiadał przygotowanie i w ramach której miał sprawować kontrolę jakości produkcji, jednak wykonywanej wśród pracowników produkcyjnych; b) niewłaściwego zastosowania art. 11<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w wyniku przyjęcia, że pracodawca nie może powierzyć pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. pracownikowi, który jest jednocześnie współwłaścicielem zakładu pracy i byłym członkiem władz Spółki; 2) naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegającego na sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, że powierzona praca była pracą fizyczną oraz że powierzona praca nie wynikała z naglących potrzeb zakładu pracy.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na konieczność rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego, a mianowicie: po pierwsze - czy

pracodawca narusza godność pracownika i należy pracownikowi szacunek powierzając udziałowcowi Spółki, byłemu członkowi zarządu, pracę kontrolera jakości, samodzielna, dającą duże uprawnienia decyzyjne, którą z uwagi na potrzeby wykonywali inni pracownicy kadry zarządzającej i kierowniczej; po drugie - czy pracownik może stosując przepis art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. powoływać się na ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę, polegające na naruszeniu jego godności osobistej, tylko na tej podstawie, że powierzona praca miała być wykonywana na hali produkcyjnej, na której pracują również pracownicy produkcyjni.

Pełnomocnik strony pozwanej wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. Zarzut dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. uchyla się w całości spod rozważań prowadzonych przez Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym, ponieważ zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Co prawda, art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających procesową podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on przede wszystkim art. 233 § 1 k.p.c. jako przepis, który określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LEX nr 230204). Ograniczenie zakresu przedmiotowego procesowej podstawy skargi kasacyjnej - wprowadzone poczynając od 6 lutego 2005 r. - było świadomym działaniem ustawodawcy. Ustrojową funkcją Sądu Najwyższego jest sprawowanie nadzoru judykacyjnego, w tym zapewnianie jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu kwestionowanie ustaleń faktycznych sądu drugiej instancji, z uwagi na swoją niedopuszczalność, co wyraźnie wynika z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c., jest *a limine* pomijany w rozważaniach sądu kasacyjnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2007 r., V CSK

364/06, LEX nr 238975). Z tych przyczyn nieskuteczne jest kwestionowanie przez skarżącą ustalenia Sądu Okręgowego, że praca kontrolera jakości powierzona powodowi w okresie wypowiedzenia była pracą fizyczną oraz że powierzenie mu tej pracy nie wynikało z naglących potrzeb zakładu pracy. Brak możliwości oparcia skargi kasacyjnej na zarzutach dotyczących ustalenia faktów i oceny dowodów ma także dalsze konsekwencje - przede wszystkim w postaci związania Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). W odniesieniu do ustalonego przez Sąd Okręgowy stanu faktycznego powinna być zatem dokonana ocena ewentualnego naruszenia art. 11<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w wyniku przyjęcia, że pracodawca nie mógł powierzyć w okresie wypowiedzenia - na podstawie art. 42 § 4 k.p. - innej pracy pracownikowi, który jest jednocześnie byłym członkiem władz oraz udziałowcem Spółki, której przedsiębiorstwo stanowi zakład pracy. Taki bowiem jedynie zarzut został sformułowany w ramach podstawy skargi kasacyjnej dotyczącej naruszenia prawa materialnego. Zarzut ten jest nieskuteczny.

Powierzenie powodowi w okresie wypowiedzenia umowy o pracę innego rodzaju pracy niż praca wiceprezesa zarządu było dopuszczalne i nie mogło być samo w sobie uznane za poniżające. Taką ocenę wyraził Sąd Rejonowy, wyraźnie stwierdzając, że gdyby nie fakt zajmowania przez powoda w Spółce przez szereg lat stanowiska wiceprezesa zarządu, gdyby nie fakt, że był on (i jest obecnie) współwłaścicielem (udziałowcem) pozwanej Spółki w znaczącym procencie (niegdyś 50 %, w chwili orzekania 25 %), gdyby nie fakt, że tworzył od podstaw przedmiotowy zakład pracy, w związku z czym pracownicy mieli do niego szczególny stosunek, gdyby wreszcie nie całokształt okoliczności towarzyszących powierzeniu mu pracy na stanowisku kontrolera jakości (w tym odmowa udzielenia urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, uzależnienie skorzystania przez powoda z jego uprawnień pracowniczych od dostarczenia zaświadczenia lekarskiego, którego nie musiał przedstawiać przed skorzystaniem z urlopu), to nie byłoby żadnych podstaw do przyjęcia, że praca na tym stanowisku była dla powoda poniżająca. Powierzenie odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej w okresie wypowiedzenia innej pracy zwykle dotyczy - i z oczywistych przyczyn musi dotyczyć - pracy mniej odpowiedzialnej, z mniejszymi uprawnieniami władczymi i na mniej eksponowanym stanowisku, niż to miało miejsce w okres świadczenia pracy umówionej. Nie oznacza to jednak, że pracodawca może powierzyć odwołanemu członkowi zarządu w okresie wypowie-



dzenia jakąkolwiek pracę. Powierzenie może się odbyć jedynie w granicach prawa wyznaczonych przez treść art. 42 § 4 k.p. Zgodnie z art. 42 § 4 k.p., 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 nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Norma art. 42 § 4 k.p. - uprawniająca pracodawcę do przejściowego powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę - ma charakter szczególny, co zakazuje dokonywania jej wykładni rozszerzającej oraz unieumożliwia pracodawcy korzystanie z tego uprawnienia w sposób naruszający prawem chronione interesy pracownika. Analizowana regulacja ustawowa zakłada możliwość przejściowego powierzenia pracownikowi innej pracy niż uzgodniona w umowie o pracę w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, co równocześnie musi korespondować z ustawowymi gwarancjami dla pracownika kierowanego do innej pracy. Te gwarancje zostały w art. 42 § 4 k.p. wyraźnie określone, a skoro są objęte normą o charakterze szczególnym, to również nie mogą podlegać wykładni rozszerzającej. Nie ulega wątpliwości, że żadne potrzeby pracodawcy nie uzasadniają jednostronnego przejściowego powierzenia pracownikowi innej pracy niż umówiona na okres przekraczający 3 miesiące w roku kalendarzowym, ani jakiegokolwiek obniżenia przysługującego pracownikowi wynagrodzenia w tym okresie, ani wreszcie powierzenia pracownikowi pracy nie odpowiadającej jego kwalifikacjom. Wyjątkowość ustawowego odstępstwa od reguły zobowiązania pracownika do świadczenia pracy określonej w umowie o pracę (art. 42 § 4 k.p.) wymaga bowiem ścisłej wykładni ustawowych gwarancji prawnych dla pracownika kierowanego do innej pracy niż określona w umowie o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 maja 1997 r., I PKN 131/97, OSNAPiUS 1998 nr 6, poz. 178).

Uwzględnienie powyższych aspektów szczególnego uprawnienia pracodawcy przewidzianego w art. 42 § 4 k.p. przy analizie stanu faktycznego będącego podłożem rozpoznawanej sprawy mogło doprowadzić Sąd Okręgowy do wniosku, że pozwany pracodawca, powierzając powodowi - w okresie biegnącego wypowiedzenia - pracę kontrolera jakości, która mogła być wykonywana (i przejściowo była) przez osoby zatrudnione na stanowiskach robotniczych (pracowników produkcji) - naruszył obowiązek uwzględnienia posiadanych przez powoda kwalifikacji. Pojęcie kwalifikacji określone w treści art. 42 § 4 k.p. musi bowiem uwzględniać ścisłe jego rozumienie,

co przekreśla możliwość jednostronnego powierzenia pracownikowi wykwalifikowanemu (bez jego zgody) pracy niewymagającej kwalifikacji. Ostatecznie dla uwzględnienia powództwa o odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie miało jednakże decydującego znaczenia, czy powód miał, czy też nie miał odpowiednich kwalifikacji do wykonywania pracy kontrolera jakości. Sąd Okręgowy stwierdził bowiem, że nie było istotne to, czy powód miał odpowiednie umiejętności i kwalifikacje, aby wykonywać pracę kontrolera jakości, lecz fakt, że powodowi, jako byłemu wiceprezesowi zarządu i udziałowcowi Spółki, polecono podjąć, bez istotnej potrzeby zakładu, pracę, do której - w zwykłych warunkach - nie byłby skierowany wbrew swej woli. Sąd Okręgowy uznał, że skierowanie powoda jako wiceprezesa zarządu do innej pracy nie miałoby miejsca, gdyby nie odwołanie go z funkcji członka zarządu, które nastąpiło w okresie silnego konfliktu między członkami zarządu Spółki i jednocześnie jej udziałowcami - powodem i prezesem, który skierował powoda do pracy na stanowisku kontrolera jakości. Problem nie tkwił więc w samym fakcie powierzenia powodowi w okresie wypowiedzenia pracy na stanowisku kontrolera jakości, lecz we wszystkich towarzyszących temu powierzeniu okolicznościach. Przytoczone powyżej stanowisko Sądu Okręgowego nie narusza przy tym w jakikolwiek sposób art. 42 § 4 k.p. Z wiążących ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że strona pozwana bezpośrednio po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę (na stanowisku wiceprezesa zarządu Spółki, w następstwie odwołania go z funkcji członka zarządu) skierowała powoda do pracy na stanowisku kontrolera jakości - pracy niewymagającej tak wysokich kwalifikacji, jakie posiadał powód, wykonywanej na hali produkcyjnej, pomiędzy pracownikami fizycznymi; przy czym skierowanie go do tej pracy odbyło się bez uzasadnionej potrzeby pracodawcy, po odmowie udzielenia powodowi zaległego urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia i bezpodstawnym uzależnieniu jego uprawnień pracowniczych (udzielenia mu na jego wniosek urlopu wypoczynkowego) od uzyskania zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy na stanowisku kontrolera jakości, którego powód nie był zobowiązany przedstawić. Wszystkie te okoliczności faktyczne - rozpatrywane kompleksowo i oceniane w powiązaniu z sobą - doprowadziły Sąd Okręgowy do oceny, że działania podjęte przez prezesa zarządu pozwanej Spółki w stosunku do powoda po odwołaniu go z funkcji członka zarządu mogły zostać uznane za naruszenie jego godności i uzasadniać rozwiązanie przez powoda umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Sąd Okręgowy wypowiedział przy tym pogląd, że zobiektywizowana ocena całokształtu działań pozwanego pracodawcy pro-

wadzi do wniosku, że doszło do ciężkiego naruszenia uprawnień pracowniczych powoda, ponieważ zachowanie prezesa strony pozwanej nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania powoda.

Ocena powyższa - wbrew zarzutom skargi kasacyjnej - nie narusza art. 11<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z art. 11<sup>1</sup> k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Jest to obowiązek o charakterze podstawowym, stanowiący jedną z podstawowych zasad prawa pracy (o czym jednoznacznie świadczy umieszczenie tego przepisu w rozdziale regulującym podstawowe zasady prawa pracy). Naruszenie przez pracodawcę tego obowiązku może stanowić przesłankę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Podstawa faktyczna prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego, zaskarżonego skargą kasacyjną, pozwalała na dokonanie kwalifikacji prawnej działań podjętych przez pozwanego pracodawcę jako naruszających dobra osobiste (godność) powoda, intencjonalnie zmierzających do poniżenia powoda i stanowiących szyskanę. Nie jest to przy tym ocena wyłącznie subiektywna, lecz zobiektywizowana. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, jakim jest stan uczuć i godność osobista, nie może być dokonana według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego (ocena subiektywna), lecz musi opierać się na kryteriach zobiektywizowanych (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997 nr 6-7, poz. 93). Ochrona prawna przysługuje w razie naruszenia dobra osobistego. Ocena, czy w konkretnej sytuacji naruszenie takie rzeczywiście nastąpiło, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości (ocena subiektywna) zainteresowanego, ta bowiem może być szczególnie duża ze względu na cechy osobowościowe (np. szczególna drażliwość i przewrażliwienie). Z tej przyczyny kryteria oceny naruszenia godności muszą być poddane obiektywizacji, a mianowicie uwzględnąć trzeba odczucia szerszego grona uczestników oraz powszechnie przyjmowane, a zasługujące na akceptację, normy postępowania (obyczaj, tradycja, itp.). Nie jest przy tym bez znaczenia motywacja działań sprawcy naruszenia.

Ustalony w rozpoznawanej sprawie przez Sąd Okręgowy stan faktyczny dawał podstawy do przyjęcia, że powód mógł rozwiązać bez wypowiedzenia umowę o pracę, ponieważ pracodawca dopuścił się ciężkiego (zawinionego) naruszenia podstawowego obowiązku dotyczącego poszanowania godności pracownika. Sąd Rejonowy ocenił, że działania prezesa zarządu pozwanej Spółki podjęte w stosunku do powoda nosiły znamiona niczym nieuzasadnionej, ewidentnej szyskany. Nie sposób bowiem inaczej ocenić powierzenia powodowi, do niedawna jednemu z dwóch „szefów firmy”, byłemu wiceprezesowi zarządu, jednocześnie aktualnemu udziałowcowi Spółki (posiadającemu 25 % udziałów), stanowiska wymagającego codziennego wykonywania czynności typowych dla pracy fizycznej, w hali produkcyjnej, wśród osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, które poprzednio powód nadzorował. Sąd Rejonowy uznał również, że powierzenie powodowi w okresie wypowiedzenia pracy na stanowisku kontrolera jakości nie wynikało z naglącej potrzeby zakładu pracy. Dodatkowo Sąd Rejonowy stwierdził, że brak przedstawienia przez powoda zaświadczenia o zdolności do pracy na powierzonym stanowisku kontrolera jakości nie mógł stanowić usprawiedliwionej przyczyny odmowy udzielenia mu zaległego urlopu wypoczynkowego ani przesłanki uzasadniającej odłożenie rozpatrzenia wniosku o urlop do czasu przedstawienia takiego zaświadczenia, skoro wniosek powoda o zaległy urlop czynił bezprzedmiotowym obowiązek wynikający z art. 229 § 4 k.p. Nie było podstaw do żądania od powoda zaświadczenia o zdolności do pracy na stanowisku, które pozwana Spółka zamierzała mu powierzyć, w sytuacji gdy miał on skorzystać z urlopu. W świetle art. 161 k.p., pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Tym bardziej powinien udzielić urlopu zaległego (za poprzedni rok). Sąd Rejonowy uznał, że „niczym nieuzasadniona, wynikająca ze złej woli”, początkowa odmowa udzielenia urlopu, a następnie uzależnienie rozpatrzenia wniosku o udzielenie powodowi zaległego urlopu (za poprzedni rok) od przedłożenia zaświadczenia o zdolności do pracy, mogła stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Sąd Okręgowy podzielił te ustalenia i oceny.

W skardze kasacyjnej skarżąca nie zarzuciła naruszenia art. 229 § 4 k.p. ani art. 161 k.p. Nie odniosła się w ramach podstaw kasacyjnych do przypisanego pracodawcy niczym nieusprawiedliwionego uzależnienia udzielenia w okresie wypowiedzenia zaległego urlopu wypoczynkowego od przedstawienia zaświadczenia o zdolności do pracy na stanowisku pracy, na którym powód z powodu korzystania z urlopu

wypoczynkowego nie podjąłby pracy. Ocena Sądu Okręgowego, że także w tych działaniach pracodawcy kryła się szykana, nie została w żaden sposób podważona.

Z powyższych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną jako nieopartą na usprawiedliwionych podstawach (art. 398<sup>14</sup> k.p.c.).

=====