

Wyrok z dnia 4 września 2007 r.

I PK 92/07

Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 w związku z art. 45 § 1 k.p.) mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprowadzicie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 września 2007 r. sprawy z powództwa Grzegorza Ś. przeciwko Ś. Centrum Matki i Noworodka - Szpitalowi Specjalistycznemu w K. o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 23 stycznia 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 14 lipca 2006 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach w sprawie z powództwa Grzegorza Ś. przeciwko Ś. Centrum Matki i Noworodka - Szpitalowi Specjalistycznemu w K. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane powodowi przez pozwanego w dniu 4 kwietnia 2006 r. Sąd Rejonowy wskazał w uzasadnieniu swego orzeczenia, że forma wypowiedzenia zmieniającego nie została przez pracodawcę naruszona, gdyż wypowiedzenie dotyczące zajmowanego stanowiska zostało uzasadnione zmianami organizacyjnymi, w szczególności likwidacją stanowiska zastępcy ordynatora, które powod dotychczas zajmował. Sąd pierwszej instancji ustalił, że reorganizacja struktury

organizacyjnej pozwanego, ujawniona w statucie i schemacie organizacyjnym, nastąpiła w ten sposób, że dwa oddziały zostały połączone w jeden samodzielny oddział, którym miał kierować wybierany w drodze konkursu ordynator przy pomocy trzech mianowanych koordynatorów. Liczba stanowisk pracy pozostała jednak ta sama, a koordynatorzy przejęli całość funkcji uprzednio należących do zastępców ordynatora. Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia nie była uzasadniona i miała charakter pozorny bowiem nie istniał związek przyczynowy między wypowiedzeniem a przeprowadzoną reorganizacją. Spośród dotychczasowych zastępców ordynatora jedynie powód otrzymał wypowiedzenie warunków pracy i płacy, powodujące zmianę stanowiska na hierarchicznie niższe oraz obniżenie wynagrodzenia. W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany naruszył także tryb konsultacji związkowej bowiem w zawiadomieniu przedstawionym NSZZ „Solidarność 80” nie zamieszczono informacji na temat nowych warunków pracy i płacy, co stanowiło naruszenie art. 38 k.p. Nadto, powód był objęty ochroną związkową z racji pełnionej funkcji wiceprzewodniczącego komisji zakładowej organizacji związkowej, o czym pozwanego zawiadomiono w dniu 20 października 2004 r. Sąd Rejonowy uznał przy tym za bezpodstawne twierdzenia pozwanego dotyczące braku reprezentatywności organizacji związkowej, liczącej 19 członków według stanu w dniu 31 marca 2006 r. Zdaniem Sądu, okoliczność, że część z osób zrzeszonych w związku nie była już w tej dacie pracownikami pozwanego, nie ma znaczenia dla oceny reprezentatywności organizacji w świetle postanowień statutu związku, który zezwalał na to, by pracownik pozostawał członkiem organizacji związkowej po przejściu na emeryturę.

Wyrokiem z dnia 23 stycznia 2007 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego. Sąd odwoławczy wywiódł w uzasadnieniu, że wskutek uchwały rady społecznej pozwanego, jego dyrektor w dniu 24 czerwca 2004 r. zlikwidował stanowiska zastępców ordynatorów oddziału położniczego i patologii ciąży, oddziału ginekologicznego i oddziału neonatologicznego. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy trafnie uznał, że zastąpienie tych stanowisk stanowiskami koordynatorów nie spowodowało żadnych zmian w zakresie obowiązków, jakie wiązały się z ich zajmowaniem. Stanowiska zastępców ordynatorów oddziałów uległy jedynie formalnej likwidacji, gdyż dotychczasowe oddziały połączone w jeden oddział złożony z trzech odcinków, a każdy z nich powierzono starszemu asystentowi-koordynatorowi. Ogólna liczba stanowisk nie uległa więc zmianie. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany nie przed-

stawiał żadnych różnic pomiędzy obowiązkami zastępcy ordynatora a obowiązkami koordynatora. Odmienności, na które powoływał się pozwany, dotyczą wyłącznie sposobu powoływania na stanowiska oraz różnic w sposobie obliczania wynagrodzenia. Sąd Okręgowy przyjął brak związku przyczynowego między zmianami struktury organizacyjnej pozwanego a wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę w części dotyczącej warunków pracy i płacy oraz uznał, że podnoszony przez pozwanego brak reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej, nie ma znaczenia wobec braku uzasadnienia wypowiedzenia.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniósł pozwany, wskazując na: 1) naruszenie art. 42 § 1 i 2 k.p. oraz art. 45 § 1 i 2 k.p., przez ich „błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie spowodowane błędem w ustaleniach faktycznych będących podstawą rozstrzygnięcia i sprzecznością istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego” oraz art. 5 ust. 5 pkt 3 w związku z art. 10 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), „poprzez uznanie, że dokonana u pozwanego likwidacja stanowisk pracy, w tym stanowiska powoda nie miała związku przyczynowego z dokonaniem wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, co skutkuje naruszeniem także art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c.”, a także 2) „sprzeczność istotnych ustaleń Sądu pierwszej instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędną wykładnię art. 32 ust. 1, ust. 3, ust. 4, ust. 6 i ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) w związku z art. 241^{25a} § 1 pkt 1 k.p., poprzez uznanie, że powód był w dacie złożonego wypowiedzenia zmieniającego pod ochroną prawną przysługującą działaczowi związkowemu”. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wskazano w szczególności na bezsporne dokonanie u pozwanego zmian organizacyjnych, w wyniku których zlikwidowano sześć stanowisk pracy, tworząc w ich miejsce tylko jedno nowe stanowisko ordynatora oddziału. Według skarżącego, koordynatorzy zastępujący ordynatora na poszczególnych odcinkach, „są to funkcje, a nie osobne stanowiska pracy”, przy czym powierzenie tych funkcji leży (zgodnie z regulaminem organizacyjnym) wyłącznie w gestii ordynatora oddziału, a nie w gestii dyrekcji szpitala, jak w przypadku dotychczasowych zastępców ordynatora. Funkcje koordynatorów powierza ordynator na czas oznaczony i może w każdej chwili je odwołać, co nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Funkcje te są nadto pełnione w sposób stały i polegają na organi-

zacji pracy danego odcinka, bez względu na to, czy ordynator jest obecny na oddziale, a pełniący te funkcje nie pobierają stałego dodatku płacowego. Ordynator stale nadzoruje pracę koordynatorów, podczas gdy zastępca ordynatora „miał prerogatywy ordynatora wyłącznie podczas jego nieobecności i pobierał stały dodatek funkcyjny do 35%”. Skarżący wywiódł, że powoływał się na te okoliczności w postępowaniu apelacyjnym, ale Sąd odwoławczy (w ślad za rozumowaniem Sądu Rejonowego) błędnie ocenił charakter „przeprowadzonej zmiany opierając się wyłącznie na zakresach obowiązków, bez oceny skutków dokonanych zmian w zakresie ekonomicznym i strukturalnym”. W ocenie skarżącego, błędne jest stwierdzenie Sądu drugiej instancji, że stanowiska zastępców ordynatora zastąpiono stanowiskami koordynatorów, co nie spowodowało żadnych zmian w zakresie obowiązków, jakie wiązały się z tymi stanowiskami, ponieważ w miejsce zlikwidowanych stanowisk „nie powstały inne stanowiska kierownicze, a jedynie funkcje”. Według pozwanego, stanowisko Sądu drugiej instancji „zmierza do poglądu, iż pozwany wypowiadając warunki pracy i płacy winien zaproponować powodowi funkcje Koordynatora, jako tożsame pod względem zakresu obowiązków”. Tym samym, Sąd w sposób niedopuszczalny wkracza w kompetencje pracodawcy w zakresie obsadzania poszczególnych stanowisk pracy, naruszając art. 45 § 1 k.p. Pozwany podkreślił także, że gdyby powierzenie funkcji koordynatora leżało w gestii dyrektora pozwanego, to powodowi zaproponowano by taką funkcję. Jednakże tylko ordynator oddziału miał prawo dobrać sobie osoby pełniące funkcje koordynatorów, a nie wybierając powoda nie naruszył prawa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty naruszenia art. 32 ust. 1, 3, 4, 6 i 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w związku z art. 241^{25a} § 1 pkt 1 k.p., przez uznanie, że „powód był w dacie złożonego wypowiedzenia zmieniającego pod ochroną prawną przysługującą działaczowi związkowemu” zostały zgłoszone przedwcześnie, gdyż Sąd drugiej instancji tych przepisów nie stosował i wyraźnie stwierdził, że dla rozstrzygnięcia sprawy wystarczająca jest ocena niezasadności wypowiedzenia. To samo dotyczy zarzutu naruszenia art. 5 ust. 5 pkt 3 w związku z art. 10 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, których to przepisów również Sąd drugiej instancji nie stosował, a sprawa nie dotyczyła świadczeń wynikających z

tej ustawy. Dla oceny zasadności skargi kasacyjnej istotne są natomiast zarzuty naruszenia art. 42 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. przez ich „błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie spowodowane błędem w ustaleniach faktycznych będących podstawą rozstrzygnięcia i sprzecznością istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego”, co zostało powiązane z zarzutem naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263 oraz wyrok Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 30 maja 1980 r., I P 685/80, PiZS 1982 nr 1-2, s. 53). Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest uzasadnione, jeżeli w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy doszło do likwidacji jednego stanowiska kierowniczego, zaś pracownikowi zajmującemu to stanowisko zaproponowano dalsze zatrudnienie na stanowisku niekierowniczym, odpowiednim do jego kwalifikacji, z niezmiennym wynagrodzeniem zasadniczym i wyższą premią, jednak bez dodatku funkcyjnego. Pracodawca ma bowiem prawo doboru pracowników na stanowiska kierownicze powstałe w wyniku reorganizacji i powierzenia ich pracownikom dającym największą gwarancję wykonania powierzonych im zadań (por. wyrok Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 3 stycznia 1977 r., I P 606/76, Służba Pracownicza 1976 nr 4, s. 37). Sąd pracy, który nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542), może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), służący uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę (wypowiedzenia zmieniającego) z konkretnym pracownikiem. Możliwa jest rzeczywista likwidacja stanowiska pracy w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu, będąca uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia warunków pracy (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 2 k.p.) także w sytuacji, gdy nie jest ona uzasadniona potrzebami organizacyjnymi zakładu pracy, ale sądy pracy mogą dla oceny, czy likwidacja stanowiska pracy była autentyczna, badać celowość i zasadność jej dokonania. Jeżeli stanowisko pracy jest elementem struktury organizacyjnej

zakładu pracy, to jego rzeczywista likwidacja musi oznaczać prawnie skuteczną zmianę tej struktury (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, PiZS 1993 nr 3, s. 73).

Fikcyjne (pozorne) zlikwidowanie stanowiska pracy nie może być uznane za obiektywną i samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (zmieniające lub definitywne), a więc ustalenie, że nastąpiła taka pozorna likwidacja stanowiska uzasadnia roszczenia pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Ocena, że doszło do pozornej likwidacji stanowiska pracy jest często skomplikowana ze względów dowodowych i dlatego wymaga szczegółowych ustaleń faktycznych na podstawie dogłębnego rozważenia materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983 nr 8, poz. 121; PiZS 1984 nr 12, s. 74 z glosą Z. Myszki). Z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia w szczególności wówczas, gdy jest ono formalnie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Ściśle chodzi o to, że treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na nowym (formalnie) stanowisku nie różni się w istotnych elementach (takich, których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym (formalnie). Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Są to poglądy utrwalone w orzecznictwie. Przykładowo w wyroku z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00 (OSNP 2003 nr 20, poz. 488) Sąd Najwyższy stwierdził, że sama zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu dotychczasowego zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu. Jednakże nie chodzi tylko o sam zakres czynności (obowiązków) pracownika, ale także o inne warunki pracy i płacy. Czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być bowiem powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Na przykład, powierzenie przez pracodawcę dotychczasowych obowiązków głównego księgowego, sprowadzających się do obsługi rachunkowej przedsiębiorstwa, osobie wykonującej te zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej, stanowi likwidację sta-

nowiska pracy, uzasadniająca wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 268 oraz z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569).

Sąd Okręgowy w zakresie ustaleń faktycznych oraz ocen prawnych ograniczył się do porównania ogólnej liczby stanowisk przed i po reorganizacji oraz porównania zakresów czynności przewidzianych dla stanowisk zastępcy ordynatora oraz koordynatora, co jest niewystarczające (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 688/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 485). Sąd nie ocenił innych skutków zmian organizacyjnych, na przykład tego, że po połączeniu dwóch oddziałów, w miejsce dwóch stanowisk ordynatora i dwóch stanowisk zastępców ordynatora stworzono jedno stanowisko ordynatora i trzy stanowiska koordynatorów. Przede wszystkim jednak, poza zakresem obowiązków, Sąd Okręgowy nie ustalił innych warunków zatrudnienia na stanowiskach zastępców ordynatora oraz koordynatorów, na które powoływał się pozwany. Pomijając próbę dokonania rozróżnienia przez pozwanego pojęć „stanowisko pracy” i „funkcja” (co wymagałoby zdefiniowania tych pojęć) należy stwierdzić, że pozwany powołuje się (i powoływał w toku postępowania - pismo z dnia 15 grudnia 2006 r.) na istotne różnice w warunkach pracy i płacy na tych stanowiskach. Sąd Okręgowy błędnie uznał, że są to okoliczności nieistotne i pominął je w ustaleniach faktycznych (naruszył tym samym art. 328 § 2 k.p.c.) oraz w ocenach prawnych (naruszył przez to art. 42 w związku z art. 45 § 1 k.p. przez ich zastosowanie przedwcześnie, do stanu faktycznego, w którym nie ustalono istotnych okoliczności). Gdyby twierdzenia pozwanego co do różnic w warunkach zatrudnienia na stanowiskach zastępców ordynatorów i koordynatorów w zakresie dotyczącym czasu ich powierzenia, podmiotu powierzającego i warunków płacy potwierdziły się, to w warunkach zatrudnienia na tych stanowiskach występowałyby istotne różnice. Wystarczy w tym przedmiocie wskazać na twierdzenie dotyczące nieprzysługiwania dodatku funkcyjnego na stanowisku koordynatora, który przysługiwał na stanowisku zastępcy ordynatora. Nie może budzić wątpliwości, że zmiana takiego warunku płacy (odjęcie jednego składnika wynagrodzenia) stanowi istotną zmianę treści umowy o pracę i bez zgody pracownika wymaga dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Gdyby w rzeczywistości między tymi stanowiskami występowały takie różnice, to tożsamość zakresów czynności (obowiązków pracowniczych) nie oznacza-

łaby tożsamości stanowisk. Nie występowałyby więc pozorna (fikcyjna) likwidacja jednego stanowiska polegająca wyłącznie na zmianie jego nazwy, ale rzeczywista likwidacja stanowiska i stworzenie innego, różniącego się od zlikwidowanego w istotnych elementach treści stosunku pracy (warunkach pracy i płacy).

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====