

Wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r.

I PKN 709/00

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w okresie trwania kadencji oraz w okresie roku po jej upływie nie wymaga zgody zarządu tej organizacji, gdy jego przyczyną jest niemożność dalszego zatrudniania na dotychczasowym stanowisku pracy, spowodowana zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Jednostronna zmiana warunków pracy lub płacy na niekorzyść takiego pracownika, spowodowana innymi przyczynami, wymaga zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Czesława G. przeciwko Zakładom Mięsnym „J.” SA w J. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Przemyśle z dnia 17 marca 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Jarosławiu wyrokiem z dnia 10 stycznia 2000 r. oddalił powództwo Czesława G. przeciwko Zakładom Mięsnym „J.” SA w J. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Ustalił, że powód podjął pracę w pozwanych Zakładach w dniu 26 października 1984 r. na stanowisku wę-

dliniarza, po czym pracował na różnych stanowiskach, w tym na stanowisku ubojowca (od 1 grudnia 1995 r. do 14 kwietnia 1996 r.), a od 1 lutego 1998 r. pełnił funkcję brygadzysty w wydziale produkcji wędlin. Od 1 kwietnia 1999 r. powód został wybrany na członka komisji zakładowej NSZZ „Solidarność”. W dniu 14 października 1999 r. pracodawca poinformował komisję zakładową o zamiarze zmiany powodowi umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska, bez zmiany dotychczasowego wynagrodzenia. Jako przyczynę podał potrzeby wynikające ze zwiększenia zatrudnienia w wydziale produkcji rzeźnianej. Zaproponowanym stanowiskiem było stanowisko jeliciarza-ubojowca. Komisja zakładowa nie wyraziła zgody na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego. Pismem z dnia 19 listopada 1999 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę podała potrzeby pracodawcy spowodowane „koniecznością efektywnego wykorzystania zatrudnienia, polegającego na uzupełnianiu etatów pomiędzy wydziałami w zależności od przyjętych zadań produkcyjnych, a tym samym ilości pracy na poszczególnych wydziałach”. Powód jest z wykształcenia technikiem rolnikiem, zaś na dotychczasowym jego stanowisku peklowacza powinien być zatrudniony pracownik mający wykształcenie technika technologa przemysłu mięsnego. Od 15 stycznia 2000 r. pozwane Zakłady wchodzi na rynek Agencji Rolnej, w związku z czym jest konieczne zwiększenie zatrudnienia w produkcji rzeźnianej. Powód jest najsłabszym pracownikiem spośród grupy peklowaczy i dlatego został wytypowany do przeniesienia na stanowisko jeliciarza-ubojowca. Wydział ubojowni został wyposażony w najnowocześniejszą linię produkcyjną. Planowany jest ubój 1000 sztuk dziennie. W ocenie Sądu Rejonowego nie było przeszkód do wypowiedzenia powodowi stanowiska pracy. Stosownie bowiem do art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), jeżeli z przyczyn ekonomicznych nie jest możliwe dalsze zatrudnianie na stanowiskach pracy pracowników będących członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej, zakład pracy może wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy. Z tego względu pracodawca, wypowiadając powodowi stanowisko pracy, nie naruszył przepisu art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Przemyśle uwzględnił apelację powoda, w której powód zarzucił brak podstaw do zastosowania art. 6

ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. z tego względu, że istnieje możliwość jego dalszego zatrudniania na stanowisku peklowacza, ponieważ istnieje 9 takich stanowisk, a skoro tak - to powód podlegał ochronie przed zmianą warunków pracy, przewidzianej w ustawie o związkach zawodowych. Poza tym zaproponowane stanowisko ubojowca różni się znacznie od dotychczasowego stanowiska peklowacza warunkami wykonywania pracy.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powoda jest zasadna, gdyż w świetle ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy stanowisko pracy zaproponowane powodowi różniło się na niekorzyść od dotychczasowego („nie jest to praca rodzajowo zbliżona”), zatem bez zgody zakładowej organizacji związkowej wypowiedzenie zmieniające było niedopuszczalne. Na wypowiedzenie warunków pracy nie wyraził również zgody sam powód. Gdy chodzi o art. 6 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, to przepis ten odnosi się do sytuacji, w której nie jest możliwe zatrudnianie pracownika na dotychczasowym stanowisku, np. ze względu na likwidację stanowiska lub ze względu na wymagania specjalne lub umiejętności, których pracownik w stosownym czasie nie uzyskał. Tymczasem z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że stanowisko powoda nie uległo likwidacji. Na wydziale produkcji wędzonek jest bowiem zatrudnionych dziewięciu peklowaczy, zaś stanowisko to należało uznać za odpowiednie dla powoda, skoro sam pracodawca zaproponował mu je w kwietniu 1999 r., uznając tym samym, że powód ma wystarczające kwalifikacje do jego zajmowania. Nie wykazał przy tym, że pracę peklowaczy mogą wykonywać jedynie osoby ze specjalnym wykształceniem, a w rzeczywistości wykonują ją pracownicy z wykształceniem zawodowym.

Z tych względów Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 17 marca 2000 r. zmienił wyrok sądu Rejonowego w Jarosławiu z dnia 10 stycznia 2000 r. w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy w pozwanych Zakładach na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W kasacji od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego, polegające na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu przepisów art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i art. 6 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, nie wskazując jednak jakichkolwiek przepisów proceduralnych, które zostały naruszone. Wniosła o

zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości lub o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie także wyroku Sądu Rejonowego i umorzenie postępowania. Wniosła o zasądzenie kosztów postępowania.

Zdaniem strony pozwanej, przepis art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych nie pozwala pracodawcy dokonać wypowiedzenia zmieniającego w stosunku do pracownika będącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej lub komisji rewizyjnej na jego niekorzyść, natomiast każde inne wypowiedzenie zmieniające jest dopuszczalne. Gdy chodzi o powoda, to czynność pracodawcy nie naruszała jego wynagrodzenia, lecz dotyczyła zmiany stanowiska „na rodzajowo zbliżone”. Odmienne ustalenia Sądu Okręgowego pozostają w sprzeczności z dowodami zebranymi w sprawie. Naruszenie zaś art. 6 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. polegało na jego niezastosowaniu w istniejących okolicznościach faktycznych sprawy, to znaczy mimo udowodnionej zeznaniami świadków „niemożliwości zatrudnienia powoda na dotychczasowym stanowisku pracy ze względu na zmianę okoliczności gospodarczych”. Sąd Okręgowy dokonał jednak odmiennych ustaleń niż Sąd Rejonowy, chociaż nie przeprowadził postępowania dowodowego. Powyższe okoliczności uzasadniają więc wnioski kasacji dotyczące sposobu rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd Najwyższy, zaś wniosek o uchylenie wyroków Sądów obu instancji i umorzenie postępowania został podyktowany tym, że powód podjął pracę na nowym stanowisku i wykonuje ją bez zastrzeżeń, co oznacza, że „sprawa ma raczej prestiżowe znaczenie dla reprezentującego go związku zawodowego niż dla powoda”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut kasacji dotyczący naruszenia prawa materialnego jest nietrafny, natomiast zarzut naruszenia przepisów postępowania nie mógł być w ogóle skontrolowany przez Sąd Najwyższy, ponieważ strona pozwana nie przytoczyła jakichkolwiek przepisów proceduralnych, które pozwoliłyby rozważyć i ocenić zasadność jej twierdzenia o sprzeczności ustaleń Sądu Okręgowego z zebraniem materiałem dowodowym oraz o dokonaniu przez ten Sąd ustaleń faktycznych całkowicie odmiennych od ustaleń Sądu Rejonowego mimo nieprzeprowadzenia postępowania dowodowego.

Z art. 393¹¹ KPC wynika, że Sąd Najwyższy jest przy rozpoznawaniu kasacji związany wskazanymi jej podstawami, natomiast podstawy kasacji wymienia art.

393¹ KPC, stanowiąc, że jest to naruszenie prawa materialnego polegające na jego błędnej wykładni lub niewłaściwym zastosowaniu, jak również naruszenie przepisów postępowania w sposób mogący mieć wpływ na wynik sprawy. Z kolei art. 393³ KPC przewiduje obowiązek przytoczenia przez stronę wnoszącą kasację zarówno podstaw kasacji, czyli przepisów prawa materialnego lub (i) procesowego, jak też uzasadnienia tych podstaw. W przeciwnym razie kasacja jako środek zaskarżenia nie spełnia swoich ustawowych wymagań, co - poza możliwością jej oddalenia - uprawnia w pewnych okolicznościach, uzależnionych od stopnia wadliwości kasacji, do jej odrzucenia. W przedmiotowej sprawie strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego, podając przepisy, które - jej zdaniem - nie powinny znaleźć zastosowania (art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych) oraz te, które Sąd Okręgowy błędnie zinterpretował (art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.). Stworzyło to możliwość rozpoznania kasacji opartej na wymienionej podstawie. Niewskazanie natomiast przepisów postępowania, w świetle których należałoby oceniać zarzut dokonania ustaleń sprzecznych - zdaniem skarżącego - z materiałem dowodowym sprawy, a równocześnie odmiennych od ustaleń Sądu Rejonowego, bez przeprowadzenia nowych dowodów i bez ponowienia dowodów dotychczasowych, wywołało ten skutek, że Sąd Najwyższy stał się związany ustalonym przez Sąd Okręgowy stanem faktycznym (por. np. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 22/97, OSNAPiUS 1997 r. z. 21, poz. 418 oraz z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 58/97, OSNAPiUS 1997 r. z. 22, poz. 436). Powyższe stwierdzenie ograniczyło zatem rozpoznanie kasacji wyłącznie do zarzutu naruszenia prawa materialnego.

W myśl art. 42 § 1 KP, przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Regulacja ta oznacza, że skuteczność wypowiedzenia tych warunków zależy od zasadności przyczyny mającej uzasadniać to wypowiedzenie oraz od zachowania przez pracodawcę pewnych form i reguł postępowania określonych w przepisach Kodeksu pracy i w przepisach szczególnych.

Stosownie do art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Według zaś art. 32 ust. 2 tej ustawy, pracodawca nie

może także bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej zmienić jednostronnie na niekorzyść pracownika, o którym mowa w art. 32 ust. 1 ustawy, warunków pracy lub płacy, chyba że dopuszczają to odrębne przepisy. Przedstawione unormowanie w związku z ustalonym stanem faktycznym sprawy wymaga więc rozważenia dwóch kwestii: czy wypowiedzenie powodowi stanowiska peklowacza i zaproponowanie stanowiska jeliciarza-ubojowca było zmianą dla niego niekorzystną, a jeżeli tak, to czy istniały warunki do dokonania wypowiedzenia zmieniającego, dopuszczone przepisami odrębnymi.

Odnosząc się do pierwszej z wymienionych kwestii należy podkreślić, że według ustaleń Sądu Okręgowego, które są wiążące z podanych wcześniej przyczyn, stanowisko pracy zaproponowane powodowi różni się znacznie i na niekorzyść od stanowiska dotychczasowego. Praca na zaproponowanym stanowisku nie jest bowiem rodzajowo zbliżona, a warunki jej wykonywania są znacznie gorsze. O ile bowiem na stanowisku peklowacza pracownik ma do czynienia z produktem gotowym, przeznaczonym do wędzenia, o tyle na stanowisku jeliciarza-ubojowca zajmuje się mechanicznym czyszczeniem jelit, a pracę tę wykonuje w hałasie, stojąc w wodzie w obuwiu gumowym, w pomieszczeniu przesyconym charakterystycznymi woniami. Nie ulega więc wątpliwości, że zmiana stanowiska pracy była dla powoda oczywiście niekorzystna oraz że na jej dokonanie pracodawca potrzebował zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, której nie uzyskał. Konsekwencją wypowiedzenia powodowi warunków pracy z naruszeniem art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych było więc - stosownie do art. 45 § 1 KP w związku z art. 42 § 1 KP - roszczenie o uznanie przez sąd pracy bezskuteczności tego wypowiedzenia, a wobec upływu okresu wypowiedzenia - roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Wbrew pogładowi strony pozwanej wyrażonemu w kasacji, strona pozwana nie mogła uzasadniać dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego uregulowaniem przewidzianym w art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Przepis ten jest częścią ustawy normującej szczególne zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, tryb postępowania obowiązujący pracodawców oraz roszczenia pracowników. Podstawowe znaczenie dla rozumienia poszczególnych instytucji i rozwiązań prawnych przewidzianych w ustawie ma przy tym jej art. 1

ust. 1, który stanowi, że przepisy ustawy stosuje się do zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także, gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego, jeżeli powodują konieczność zwalniania w czasie podanym w ustawie określonej liczbowo grupy pracowników, jak również wtedy, gdy z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy pracodawca podejmuje indywidualne decyzje o zwalnianiu pracowników (art. 10 ust. 1 ustawy). Jak z przytoczonej treści wynika, warunkiem zastosowania rozwiązań przyjętych w ustawie, a w rozpoznawanej sprawie warunkiem zastosowania jej art. 6 ust. 1, byłoby zmniejszenie zatrudnienia będące skutkiem zmian organizacyjnych, produkcyjnych bądź technologicznych albo zmniejszenie zatrudnienia pozostające w związku z takimi zmianami. Tymczasem ani z pisma strony pozwanej z dnia 19 listopada 1999 r. o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy („rodzaju umówionej pracy”), ani z ustaleń dokonanych w sprawie nie wynika, że u podstaw „efektywnego wykorzystania zatrudnienia” (jak informuje wskazane pismo), polegającego na przemieszczaniu pracowników między wydziałami, znalazło się zmniejszenie zatrudnienia. Oznacza to, że wypowiedzenie zmieniające należało rozpatrywać tylko w płaszczyźnie art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, a w tej kwestii Sąd Okręgowy nie popełnił błędu, uznając, że wypowiedzenie powodowi stanowiska pracy - na jego niekorzyść i bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej - naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i tym samym stwarzało po jego stronie roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, stosownie do art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 KP.

Za oczywiście nietrafny należało natomiast uznać pogląd Sądu Okręgowego, w myśl którego przepis art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. odnosi się także do sytuacji, w których „z jakichkolwiek powodów dalsze zatrudnienie członka zarządu zakładowej organizacji związkowej na dotychczasowym stanowisku pracy nie będzie możliwe”. Wadliwość powyższego poglądu wynika z oderwania powyższej tezy od normy art. 1 ust. 1 ustawy, która nie pozostawia żadnych wątpliwości co do tego, że przepisy ustawy stosuje się tylko do tych zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn określonych w ustawie. Nietrafność powyższego poglądu pozostała jednak bez wpływu na ocenę zaskarżonego wyroku, gdyż skoro wypowiedzenie powodowi warunków pracy nie miało związku ze zmniejsze-

niem zatrudnienia, to tym samym art. 6 ust. 1 ustawy nie miał zastosowania w sprawie.

Z tych względów Sąd Najwyższy oddalił kasację jako bezzasadną na podstawie art. 393¹² KPC.

=====