

Wyrok z dnia 6 grudnia 2001 r.

I PKN 717/00

Członkowie zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej należą do kręgu pracowników, którym ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy przysługuje z mocy przepisów szczególnych w rozumieniu art. 10 ust. 3 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.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Andrzej Kijowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Ryszarda R. przeciwko „S.” Odlewni Żeliwa Spółce z o.o. w O.W. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 8 czerwca 2000 r. [...]

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

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Ostrowie Wlkp. wyrokiem z dnia 22 lutego 2000 r. [...] uwzględnił żądanie Ryszarda R. i za bezskuteczne uznał wypowiedzenie warunków pracy dokonane mu w dniu 9 grudnia 1999 r. przez pozwaną Spółkę z o.o. „S.” - Odlewnia Żeliwa w O.W. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na dokonanie poniższych ustaleń faktycznych.

Powód Ryszard R. pracuje w pozwanej firmie od dnia 20 marca 1986 r. na stanowisku mistrza odlewni. Uchwałą zarządu pozwanej Spółki z dnia 14 września 1999 r. wprowadzono w jej przedsiębiorstwie nowy podział organizacyjny, który

przewiduje między innymi likwidację stanowiska mistrza produkcji i utworzenie w to miejsce stanowiska operatywnego planowania warsztatowego. Dlatego w dniu 9 grudnia 1999 r. wypowiedziano powodowi umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy, proponując stanowisko planisty - rozdzielnicy robót, na co zainteresowany nie wyraził zgody. Na to wypowiedzenie zmieniające nie zgodziła się też Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność”, a w toku dalszej procedury - również Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” W.P.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie warunków pracy spowodowało ich pogorszenie, albowiem nastąpiła „utrata prestiżu i statutu pracy”. Wobec powoda nie ma też zastosowania art. 6 ust. 1 ustawy o tak zwanych grupowych zwolnieniach. W czasie wprowadzania zmian schematu organizacyjnego i w późniejszym okresie strona pozwana nie dokonała bowiem żadnych zwolnień. Jeżeli zaś nie zaistniały przesłanki z art. 1 ust. 1 powołanej ustawy, to bezskuteczne jest też powoływanie się na jej art. 6 ust. 1. Przepis ten ma zresztą zastosowanie tylko do członków zarządu zakładowej organizacji związkowej, choć powód podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy jako członek komisji międzyzakładowej.

Apelację pozwanego pracodawcy oddalił Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu wyrokiem z dnia 8 czerwca 2000 r. [...]. W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy podkreślił, że przedmiotowe wypowiedzenie zmieniające nastąpiło na niekorzyść powoda, gdyż na nowym stanowisku doszło mu operatywne planowanie codziennej produkcji odlewów. Pracodawca działał więc niezgodnie z treścią art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Pozwany naruszył też przepisy ustawy o grupowych zwolnieniach. Wypowiedzenie zmieniające wobec szczególnie chronionych działaczy związkowych jest w świetle art. 10 ust. 4 tej ustawy dopuszczalne tylko w razie niemożliwości dalszego zatrudniania na dotychczasowym stanowisku. Taką „niemożliwość” zawsze powoduje likwidacja danego stanowiska pracy, co zachodzi wtedy, gdy przypisane mu czynności zostają wyłączone z zakresu statutowych zadań zakładu. Jeżeli natomiast likwidacja taka następuje w efekcie skumulowania czynności wykonywanych na różnych stanowiskach i dotyczy osób prawem chronionych, to ma cechy obejścia przepisów o takiej ochronie (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 października 1995 r., I PRN 62/95, OSNAPiUS 1996 nr 7, poz.101). Niewystarczająca jest argumentacja pozwanego pracodawcy, że zmiany w strukturze organizacyjnej jego przedsiębiorstwa zmierzają

do zwiększenia jej racjonalności i że są prawdopodobnie korzystniejsze. Zmiany prowadzące do zwolnienia działacza związkowego muszą być „nieuchronne czy oczywiste z powodów natury organizacyjnej”, gdyż inaczej dochodziłoby do podważenia ochronnego (gwarancyjnego) sensu art. 6 ustawy o grupowych zwolnieniach (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 września 1997 r., I PKN 224/97, OSNAPIUS 1998 nr 12, poz.361).

Kasację od powyższego wyroku wniósł pozwany pracodawca, zarzucając niewłaściwe zastosowanie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, jak też art. 10 ust. 1 i 4 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach oraz domagając się na tej podstawie zmiany kwestionowanego orzeczenia i oddalenia powództwa, względnie uchylenia orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania za wszystkie instancje. W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że międzyzakładowa organizacja związkowa najpierw zaakceptowała nową strukturę organizacyjną, nie przewidującą stanowiska mistrzów, a następnie odmówiła zgody na dokonanie takiej zmiany wobec powoda, więc domaganie się uznania bezskuteczności takiego wypowiedzenia zmieniającego jest jaskrawym przejawem nadużycia prawa (art. 8 KP). Strona pozwana uważa zresztą, że dodaniu nowych obowiązków planisty - rozdzielnicy robót, towarzyszyło odjęcie szeregu czynności ciężących wcześniej na stanowisku mistrza, więc w sumie nie była to zmiana niekorzystna dla powoda. Nie sposób poza tym twierdzić, że wypowiedzenie zmieniające wobec działacza związkowego mógłby pracodawca zastosować w razie likwidacji stanowiska pracy, a nie może tego uczynić w sytuacji obejmującej tylko zmianę zakresu wykonywanych czynności.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie, gdyż jej podstawa jest przynajmniej częściowo usprawiedliwiona. Co prawda strona skarżąca nie potrafiła tego przedstawić całkowicie czytelnie, ale stało się to poniekąd za sprawą Sądu Okręgowego, który nie zajął jednoznacznego stanowiska wobec błędnych poglądów prawnych sformułowanych przez Sąd pierwszej instancji, to znaczy ani się od nich wyraźnie nie odciął, ani też ich wprost nie zaakceptował w pełni, aczkolwiek w pośredni sposób można tę przynajmniej częściową akceptację domniemywać z faktu oddalenia apelacji oraz wyprowadzać z treści motywów kwestionowanego rozstrzygnięcia. Otóż, Sąd Rejo-

nowy uznał, że przepis 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.) ma zastosowanie tylko do członków zarządu zakładowej organizacji związkowej, a nie do członków komisji międzyzakładowej, do grona których należał powód. Poza tym powoływanie się na przepis art. 6 ust. 1 wspomnianej ustawy byłoby bezprzedmiotowe, gdyż w pozwanym zakładzie w związku ze zmianą struktury organizacyjnej nie wystąpiły zwolnienia z art. 1 ust. 1 powołanej ustawy. Powód korzysta z ochrony przewidzianej w 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). Sąd Rejonowy przeoczył, że zgodnie z art. 34 ustawy o związkach zawodowych jej przepisy art. 26 - 33¹ stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej, obejmującej swym działaniem danego pracodawcę. Zakres zastosowania art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych dotyczący ochrony przed jednostronną zmianą na niekorzyść pracownika warunków pracy lub płacy obejmuje więc również członka zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej. Inna sprawa, że ochrona ta nie przysługuje, gdy wypowiedzenie zmieniające na niekorzyść działacza związkowego dopuszczają odrębne przepisy. Taki charakter mają w szczególności przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Jeśli chodzi o funkcyjnych działaczy związkowych, to postanowienie art. 6 ust. 1 odnosi się tylko do członków zarządu zakładowej organizacji związkowej. Członkowie zarządu międzyzakładowych organizacji związkowych należą więc według art. 10 ust. 3 ustawy do kategorii pracowników, którym ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy przysługuje z mocy przepisów szczególnych. Pracownikom tym można definitywnie wypowiedzieć stosunek pracy jedynie pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez właściwą organizację związkową w terminie 14 dni od otrzymania zawiadomienia o takim zamiarze. Zgodnie zaś z przepisem art. 10 ust. 4 ustawy pracownikom tym kierownik zakładu pracy może też wypowiedzieć warunki pracy i płacy, jeżeli z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy.

Z dotychczasowej analizy wynika, że w świetle art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., będącego przepisem szczególnym wobec art. 32 ust. 2 w związku z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, doniosłe jest nie tyle pytanie, czy wypowiedzenie zmieniające było dokonane na niekorzyść powoda, ile kwestia, czy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy nastąpiło to w związku z niemożliwością

jego dalszego zatrudniania na dotychczasowym stanowisku pracy. Zmiana organizacyjnego schematu czy struktury zatrudnienia, polegająca na likwidacji dotychczasowych stanowisk mistrza produkcji mieści się *prima facie* w zakresie przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy. Pozostaje zatem tylko drugie ze wspomnianych pytań, przy czym odpowiedź jest uwarunkowana poczynieniem ustaleń, czy dotychczasowe czynności robocze na stanowisku mistrza produkcji zostały w ogóle wyłączone z zakresu statutowych zadań przedsiębiorstwa pozwanej Spółki, czy też i w jakim ewentualnie stopniu włączono je do innych stanowisk, w tym do zaoferowanego powodowi stanowiska planisty - rozdzielnicy robót. Co prawda Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 października 1995 r., I PRN 62/95 (OSNAPiUS 1996 r. nr 7, poz. 101) stwierdził, że ocenę „niemożliwości” dalszego zatrudnienia na stanowisku pracy zlikwidowanym w następstwie skumulowania czynności wykonywanych wcześniej na różnych stanowiskach należy dokonywać ze szczególną ostrożnością i po zbadaniu, czy swoboda pracodawcy w zakresie kształtowania organizacyjnej struktury zatrudnienia nie zostaje nadużyta w celu obejścia prawa o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, ale to oczywiście nie oznacza, iż zarzut obejścia prawa można by generalizować. Jest on „z istoty rzeczy” dopuszczalny tylko w okolicznościach konkretnego przypadku i stosunkowo łatwy do wyobrażenia w sytuacji, gdy stanowisko powstałe wskutek kumulacji czynności przypisanych poprzednio do różnych funkcji powierza się innej osobie niż pracownik szczególnie chroniony, otrzymujący z kolei ofertę, co do której z góry wiadomo, że nie zostanie zaakceptowana. Powodowi zaproponowano jednak pracę, która według dotychczasowych ustaleń w niniejszej sprawie obejmowała gros czynności ze wcześniejszej funkcji mistrza produkcji, a w takich okolicznościach racjonalne uzasadnienie odmowy przyjęcia oferty pracodawcy nie jest proste, jeżeli w ogóle możliwe.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 393¹⁹ KPC orzekł jak w sentencji.

=====