

**Wyrok z dnia 14 czerwca 1994 r.
I PRN 32/94**

Jednostronna zmiana warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) jest dopuszczalna, gdy 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 oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.) nie jest możliwe jego dalsze zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku pracy (art. 10 ust. 4 wym. wyżej ustawy).

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Jerzy Kwaśniewski,

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 14 czerwca 1994 r. sprawy z powództwa Józefa P. przeciwko Spółdzielni Niewidomych w L. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 31 stycznia 1994 r. [...]

o d d a ł rewizję nadzwyczajną

U z a s a d n i e

Powód Józef P. w pozwie przeciwko Spółdzielni Niewidomych w L. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę ponieważ pełni funkcję członka komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej NSZZ "Solidarność" i zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych podlega szczególnej ochronie. Pozwana Spółdzielnia nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie. Powód zajmował różne stanowiska, ostatnio od 1 grudnia 1992 r. był zatrudniony na stanowisku brygadzysty w wydziale szczerbowski-pędzarskim. Stanowisko to uległo likwidacji z uwagi na "ograniczone w stosunku do potrzeb rynku zadania produkcyjne" i w dniu 13 maja 1993 r. Zarząd Spółdzielni dokonał wypowiedzenia zmieniającego proponując powodowi pracę w wydziale elektrotechnicznym, uwzględniając zalecenia lekarskie, że powód nie może wykonywać prac związanych z transportem i podnoszeniem ciężarów.

Sąd Rejonowy w Lublinie wyrokiem z dnia 5 października 1993 r. oddalił powództwo uznając, iż przy przesunięciu powoda na inne stanowisko, zakład pracy nie przekroczył swoich kompetencji, a jego decyzja była racjonalna i w pełni uzasadniona. Sąd ustalił, że nie było możliwe dalsze zatrudnienie powoda na dotychczasowym stanowisku brygadzysty ponieważ zostały zmniejszone zadania produkcyjne i nastąpiła likwidacja tego stanowiska.

Sąd Wojewódzki w Lublinie wyrokiem z dnia 31 stycznia 1994 r. oddalił rewizję powoda, w pełni podzielając ustalenia faktyczne i rozważania Sądu Rejonowego. Ponadto potwierdził, że w stanie faktycznym sprawy likwidacja stanowiska pracy powoda była konieczna i uzasadniona sytuacją ekonomiczną strony pozwanej.

Powyższy wyrok został zaskarżony przez Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność" - Komisję Krajową, w drodze rewizji nadzwyczajnej, w której zarzucono rażące naruszenie przepisów art. 10 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. W rewizji nadzwyczajnej wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy na stanowisku brygadzysty w dziale szczotkarsko-pędzlerskim ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Zdaniem rewidującego, Sady obu instancji błędnie ustaliły, że likwidacja stanowiska powoda była uzasadniona. W dziale szczotkarskim były bowiem 3 stanowiska brygadzystów i dlatego decyzja organizacyjna o konieczności likwidacji mogła dotyczyć jednego z nich, a nie stanowiska zajmowanego przez konkretnego pracownika. Gdyby była uzasadniona likwidacja tylko stanowiska zajmowanego przez powoda, to wówczas nie występowałaby "wyłączność" powodu określonego w art. 1 ust. 1 w/w ustawy uzasadniającego zmianę warunków pracy i przepis art. 10 ust. 4 tej ustawy nie miałby w ogóle zastosowania do takiego stanu faktycznego. Wówczas dla zmiany warunków pracy powoda wymagana byłaby zgoda zakładowej organizacji związkowej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna nie jest uzasadniona bowiem wyciągnięte wnioski wypływają z innego stanu faktycznego, niż ustalony w niniejszej sprawie. Na rozprawie przed Sądem Najwyższym powód potwierdził, że pracował na stanowisku brygadzysty odpowiedzialnego za produkcję pędzli w dziale szczotkarsko-pędzlerskim i właśnie to stanowisko uległo likwidacji. W postępowaniu sądowym zeznawał o tym świadek A. W., zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku szefa produkcji (k. 43 akt sądowych), który wyjaśnił, że powód nadzorował pracę pracowników akordowych pracujących w oddziale pędzlerskim. To właśnie stanowisko uległo likwidacji, bo nastąpił spadek produkcji pędzli związany z brakiem popytu na rynku. Oddział pędzlerski należał do Wydziału szczotkarsko-pędzlerskiego. Produkcję szczotek nadzorowało 2 innych brygadzystów, którzy po zlikwidowaniu stanowiska brygadzysty oddziału pędzlerskiego przyjęli na siebie nadzór również nad produkcją pędzli.

W tej sytuacji faktycznej, błędny jest pogląd iż likwidując stanowisko brygadzysty, które zajmował powód, strona pozwana dokonała wyboru pomiędzy trzema brygadzystami. Tylko stanowisko brygadzysty z oddziału pędzli stało się nieprzydatne z uwagi na ograniczone w stosunku do potrzeb rynku zadania produkcyjne, dlatego potrzebne były z przyczyn ekonomicznych zmiany organizacyjne skutkujące likwidacją tego stanowiska i zwiększenie obowiązków dwóch pozostałych brygadzystów, zatrudnionych w tym samym wydziale.

Likwidacja stanowiska brygadzysty, które zajmował powód była zatem uzasadniona przyczynami, o których mowa 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 oraz o zmianie niektórych ustaw (z Dz. U. 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.).

Dopuszczalność indywidualnej decyzji o zmianie warunków pracy z powyższych przyczyn przewiduje art. 10 wymienionej ustawy pod warunkiem, że przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający taką decyzję zakładu pracy. W sprawie nie ma ustaleń, aby istniały inne przyczyny dokonanego wypowiedzenia zmieniającego, jak tylko leżące po stronie pozwanej Spółdzielni. Konieczność ograniczenia produkcji pędzli z uwagi na niski popyt na rynku nie ma żadnego związku ze stanem zdrowia powoda, który jak twierdzą obie strony, nie uległ zmianie, znaczącej dla tego wypowiedzenia. Powód jest niewątpliwie pracownikiem szczególnie chronionym przed rozwiązaniem lub zmianą stosunku pracy, jako pełniący funkcję członka komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej NSZZ "Solidarność". Wynika to z art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). W ust. 2 tego przepisu przewidziano, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że dopuszczają to odrębne przepisy.

Takim odrębnym przepisem jest art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o tzw. zwolnieniach grupowych, który dopuszcza wypowiedzenie warunków pracy i płacy również pracownikom szczególnie chronionym, pod warunkiem, że nie jest możliwe dalsze ich zatrudnienie na dotychczasowych stanowiskach pracy. Sądy obu instancji, orzekające w niniejszej sprawie, dokonały prawidłowej oceny przesłanki "niemożności dalszego zatrudnienia" powoda na dotychczasowym stanowisku, wobec ograniczenia produkcji, co spowodowało likwidację tego stanowiska. Było to stanowisko określonego rodzaju, które dotyczyło nadzoru nad produkcją pędzli, a nie jedno z trzech stanowisk brygadzystów, bowiem pozostali dwaj brygadziści nadzorowali wówczas inny rodzaj produkcji.

Uwzględniając powyższy stan faktyczny sprawy strona pozwana miała prawo zaproponować powodowi nowe warunki pracy, zgodne z jego kwalifikacjami i zaleceniami lekarskimi do wykonywania pracy zawodowej.

Słusznie podniesiono w uzasadnieniach obu wyroków, Sądu Rejonowego i Sądu Wojewódzkiego, że ochrona wynagrodzenia powoda trwa nadal bowiem w przypadku obniżenia wynagrodzenia na nowym stanowisku powód będzie mógł skorzystać z dodatku wyrównawczego w okresie objętym szczególną ochroną (art. 10 ust. 5 powołanej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.).

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy uznał, że skoro likwidacja stanowiska pracy powoda była konieczna i uzasadniona sytuacją ekonomiczną strony pozwanej, dokonane wypowiedzenie zmieniające nie narusza przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych ani ustawy o związkach zawodowych.

Wobec powyższego rewizja nadzwyczajna podlegała oddaleniu z mocy art. 421 § 1 k.p.c.

=====