

**Wyrok z dnia 3 października 1995 r.
I PRN 62/95**

Przysługująca pracodawcy swoboda dokonywania zmian organizacyjnych nie może być wykorzystywana w celu obejścia przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy.

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Maria Mańkowska, Andrzej Kijowski (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 3 października 1995 r., sprawy z powództwa Zofii P. przeciwko Pracowni Konserwacji Zabytków Spółka z o.o. w R. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 2 marca 1995 r., [...]

u c h y ł i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Rzeszowie z dnia 13 grudnia 1994 r. [...] i sprawę przekazał temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

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

Powódka Zofia P. była od dnia 20 maja 1977 r. do dnia 30 czerwca 1991 r. zatrudniona w Państwowym Przedsiębiorstwie Konserwacji Zabytków w R., a od dnia 1 lipca 1991 r. w będącej jego następcą prawnym pozwanej Spółce z o.o. - Pracownia Konserwacji Zabytków w R. Stanowisko pracy powódki uległo likwidacji z dniem 1 października 1994 r., a przypisane mu obowiązki przejęły dwie inne pracownice. Powódka była jednak członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej NSZZ "Solidarność", więc ze względu na przysługującą jej ochronę trwałości stosunku pracy, zakład pracy nie wypowiedział umowy o pracę na zlikwidowanym stanowisku, tylko na podstawie art. 6 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.) dokonał wypowiedzenia zmieniającego, proponując pracę na stanowisku sprzątaczkii.

W odwołaniu do Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Rzeszowie powódka wniosła o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, gdyż zaproponowane warunki pracy uznała za niezgodne z jej kwalifikacjami i degradujące ją pod względem zawodowym. Wspomniany Sąd, wyrokiem z dnia 13 grudnia 1994 r., [...] powództwo oddalił, podkreślając w uzasadnieniu, że nie może badać zasadności dokonywanych zmian organizacyjnych, gdyż byłoby to naruszeniem praw pracodawcy w przedmiocie wyboru pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę, czy warunków pracy. W stanie faktycznym sprawy możliwe zaś było na podstawie art. 10 ust. 4 ustawy zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego, gdyż likwidacja stanowiska pracy stanowi przyczynę określoną w art. 1 ust. 1 ustawy.

Rewizję powódki oddalił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie, który w uzasadnieniu swego wyroku z dnia 2 marca 1995 r. [...], uznał wypowiedzenie zmieniające za dokonane bez naruszenia prawa.

Orzeczenia te rewizją nadzwyczajną z dnia 21 sierpnia 1995 r. zaskarżył NSZZ "Solidarność", który zarzucił im naruszenie prawa materialnego i na tej podstawie domagał się "zmiany" obu wyroków. W uzasadnieniu tego wniosku skarżący argumentuje, że ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. dopuszcza wypowiedzenie zmieniające treść stosunku pracy członka zarządu zakładowej organizacji związkowej tylko w sytuacji określonej przez jej art. 6, a i wówczas wypowiedzenie takie nie może proponować warunków dowolnie ustalonych przez pracodawcę i pomijać interesu pracownika, zwłaszcza gdy podlega on szczególnej ochronie. Skarżący twierdzi też, że zaferowanie pracownikowi administracyjnemu stanowiska sprzątaczkę jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Praca zawodowa stanowi bowiem nie tylko źródło dochodu oraz istotny element kształtowania osobowości, ale wyznacza także pozycję społeczną pracownika.

Skarżący podnosi wreszcie, że "przedmiotowa sprawa wydaje się należeć do grupy przypadków", gdy pracodawca chcący pozbyć się pracownika oferuje mu w ramach wypowiedzenia zmieniającego takie warunki, co do których z góry wiadomo, że pracownik ich nie zaakceptuje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna jest uzasadniona. Trwałość stosunku pracy powódki, będącej członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, podlega bowiem szczególnej ochronie (art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), obejmującej również sytuację powodującą konieczność zmniejszenia w zakładzie zatrudnienia z przyczyn organizacyjno-ekonomicznych lub produkcyjno-technologicznych, a więc 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.). Pomimo wystąpienia takich przyczyn i wynikającej z nich konieczności zwolnień, zakład pracy może członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej jedynie wypowiedzieć warunki pracy lub płacy i to pod warunkiem, że jego dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku "nie jest możliwe" (art. 6 ust. 1 ustawy).

Taką "niemożliwość" powoduje zawsze likwidacja danego stanowiska pracy, jeżeli przypisane mu czynności wyłącza z zakresu statutowych zadań zakładu pracy. W celu oszczędzania na kosztach pracy zakłady stosują również likwidację stanowisk w następstwie kumulowania czynności wykonywanych na różnych stanowiskach. Takie "dociążenie" jednego, czy kilku stanowisk pracy powoduje bowiem, że inne stanowisko, czy stanowiska stają się w strukturze zakładu zbędne. Choć zakładom pracy przysługuje w zasadzie swoboda dokonywania podobnych zmian organizacyjnych, to nie może być ona wykorzystywana w celu obejścia przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Pracodawca nie może więc połączyć czynności wykonywanych na stanowisku zajmowanym przez członka zarządu zakładowej organizacji związkowej i czynności przydzielonych innym stanowiskom takiego samego, czy podobnego

rodzaju po to, aby szczególnie chronionego pracownika zwolnić z powołaniem się na likwidację jego stanowiska pracy. Aby się zatem na wypadek sporu uwolnić od zarzutu obejścia prawa, zakład pracy musi wykazać, że zatrudnienie funkcjonariusza związkowego nie byłoby z merytorycznych przyczyn, tzn. z przyczyn pozostających poza sferą jego działalności związkowej, możliwe również po przekształceniu dotychczasowego stanowiska, polegającym na zaproponowaniu szerszego zakresu pracowniczych czynności.

Postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie było natomiast prowadzone bez wyodrębnienia dwóch wyraźnie różnych typów likwidacji stanowisk pracy i przy założeniu, że bez względu na przysługiwanie pracownikowi ogólnej, czy szczególnej (wzmoczonej) ochrony trwałości stosunku pracy, sąd może w swobodę wyboru pracownika do zwolnienia w następstwie kumulacji stanowisk ingerować tylko wtedy, gdyby między zwalnianym a pozostałymi pracownikami z danej grupy zawodowej wystąpiły "rażące różnice". Takie założenie podzielił również Sąd Wojewódzki, który w uzasadnieniu wyroku oddalającego rewizję niesłusznie sugeruje, że wywody o pozorności likwidacji, będącej w istocie "przesunięciem kadrowym", nie utrzymały się dlatego, gdyż nie doszło do połączenia dwóch stanowisk, tylko do podzielenia zakresu czynności powódki pomiędzy stanowisko do spraw kadrowych i stanowisko do spraw obsługi sekretariatu oraz dział księgowości. Tymczasem dla prawnej oceny przedmiotowej sprawy nie ma znaczenia, czy zakres czynności powódki został przejęty przez dwa, bądź więcej stanowisk pracy w ramach tej samej, względnie różnych komórek organizacyjnych.

W takiej sytuacji oba zaskarżone wyroki należało uchylić i przekazać sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. W toku ponownego rozpoznania sprawy Sąd Rejonowy przeprowadzi postępowanie dowodowe w kierunku zbadania, czy sposób kumulacji czynności pracowniczych w obrębie administracyjnych stanowisk pracy w pozwanej Spółce nie miał na celu obejścia przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy powódki.

Dopiero po wykluczeniu takiej ewentualności Sąd ustali szczegółowe okoliczności i motywy zaoferowania powódce pracy sprzątaczką. Sąd będzie się przy tym kierował dyrektywą, że rodzaj oferowanej pracy powinien uwzględniać stan zdrowia i zawodowe kwalifikacje pracownika, z wyłączeniem tzw. prac prostych, nie wymagających żadnych kwalifikacji. Proponowanie takiej pracy nie może być jednak w warunkach rynku pracy charakteryzującego się wysoką stopą bezrobocia uważane za degradujące pracownika pod względem zawodowym, nawet jeśli nowe zatrudnienie pozostaje nieadekwatne wobec dotychczasowego statusu socjalno-zawodowego. Zaoferowanie podobnej pracy nie może jednak mieć na celu szykanowania pracownika, choć o takim zamiarze pracodawcy wolno by mówić po wszechstronnym rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Kierując się powyższymi przesłankami Sąd Najwyższy na podstawie art. 422 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

=====