

Wyrok z dnia 3 listopada 1994 r.
I PRN 77/94

1) Podanie w piśmie do zakładowej organizacji związkowej, jako przyczyny uzasadniającej zamierzone wypowiedzenie umowy o pracę, braku możliwości zatrudnienia pracownika spełnia wymagania określone w art. 38 § 1 k.p.

2) Brak możliwości zatrudnienia pracownicy po urlopie wychowawczym na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez nią przed urlopem lub zgodnym z jej kwalifikacjami uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracy.

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędzia SN: Antoni Filcek,
Sędzia SA: Barbara Wagner (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 3 listopada 1994 r. sprawy z powództwa Ireny M. przeciwko Rejonowemu Przedsiębiorstwu Gospodarki Mieszkaniowej w S.K. o przywrócenie do pracy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Skarżysku-Kamiennej z dnia 6 kwietnia 1993 r. [...] i wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 23 lutego 1994 r. [...]

o d d a ł rewizję nadzwyczajną

U z a s a d n i e

Irena M. dochodziła uznania za bezskuteczne, jako nieuzasadnionych, wypowiedzeń warunków pracy i płacy oraz umowy o pracę dokonanych bezpośrednio po jej powrocie z urlopu wychowawczego przez Rejonowe Przedsiębiorstwo Gospodarki Mieszkaniowej w S.K.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa podnosząc w odpowiedzi na pozew, że wobec braku możliwości zatrudnienia Ireny M. na stanowiskach - zajmowanym przez nią przed urlopem wychowawczym, równorzędnym lub innym odpowiadającym jej kwalifikacjom - oraz odmowy wykonywania pracy na zaproponowanych stanowiskach "robotniczych", wypowiedzenie umowy o pracę stało się konieczne a powierzenie w okresie wypowiedzenia pracy gońca w ADM-2, z tych samych względów, było zasadne.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Skarżysku-Kamiennej ustaliwszy, że zajmowane przez zatrudnioną w Rejonowym Przedsiębiorstwie Gospodarki Mieszkaniowej w S.K. Irenę M. przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego stanowisko administratora w ADM-1, zostało zlikwidowane, zaś z przyczyn ekonomicznych zredukowano liczbę "etatów umysłowych", co przy pełnej ich obsadzie kadrowej, czyniło niemożliwym zatrudnienie jej na stanowisku równorzędnym lub zgodnym z kwalifikacjami, a nadto, że powódka odmówiła wykonywania pracy na zaproponowanych przez stronę pozwaną stanowiskach dozorca, portiera, sprzątaczkę i gońca, wyrokiem z dnia 6 kwietnia 1993 r., [...], oddalił powództwo.

Rozpoznający rewizję Ireny M. od tego wyroku Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach uchylił go wyrokiem z dnia 21 lipca 1993 r., [...] i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Skarżysku-Kamiennej do ponownego rozpoznania, wskazując na konieczność uzupełnienia postępowania dowodowego przez przesłuchanie świadków Grażyny P. i kierownika ADM-1 "na okoliczność przejęcia przez pracowników tej administracji obowiązków wykonywanych poprzednio przez powódkę" oraz Wiesława B. - kierownika ADM-2 "na okoliczność ilości etatów i faktycznie zatrudnionych pracowników umysłowych".

Rozpoznający sprawę ponownie Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Skarżysku-Kamiennej wyrokiem z dnia 8 grudnia 1993 r., [...], oddalił powództwo.

Sąd ustalił, że Irena M., zatrudniona w Rejonowym Przedsiębiorstwie Gospodarki Mieszkaniowej w S.K. od 28 sierpnia 1979 r., ostatnio na stanowisku administratora, w okresie od 5 marca 1987 r. do 4 marca 1993 r. przebywała na urlopie wychowawczym. W dniu 9 marca 1993 r. pozwany zakład pracy wypowiedział jej umowę o pracę, powierzając w okresie wypowiedzenia pracę gońca w ADM-2. W Rejonowym Przedsiębiorstwie Gospodarki Mieszkaniowej w S.K. wprowadzono, z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne, w wyniku których zmniejszono ilość "etatów umysłowych" w ADM-1 z 6 do 4 a w ADM-2 z 6 do 3, rozdzielając wykonywane przez powódkę czynności administratora między Krystynę Z. i Grażynę P. Po powrocie z urlopu wychowawczego Irena M. odmówiła przyjęcia pracy na zaproponowanych jej przez stronę pozwaną stanowiskach portiera, sprzątaczkę lub gońca.

W ocenie Sądu, likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę przed urlopem wychowawczym oraz odmowa podjęcia pracy na stanowiskach wprowadzie innych niż równorzędne lub zgodne z kwalifikacjami, ale ze względu na reorganizację, jedynie możliwych do zaproponowania, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę, zaś powierzenie w okresie wypowiedzenia pracy gońca, przy zachowaniu wynagrodzenia przewidzianego dla administratora, nie narusza art. 42 § 4 k.p.

Irena M. wyrok ten zaskarżyła wnosząc w rewizji z dnia 5 stycznia 1994 r. o jego zmianę.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 23 lutego 1994 r. [...] oddalił rewizję. Sąd stwierdził, że zaskarżony wyrok został wydany po przeprowadzeniu szczegółowego i wszechstronnego postępowania dowodowego a Sąd I instancji "zebrany materiał należycie ocenił i uzasadnił nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów".

Skoro Rejonowe Przedsiębiorstwo Gospodarki Mieszkaniowej w S.K. nie miało możliwości zatrudnienia powódki po jej powrocie z urlopu wychowawczego zgodnie z dyspozycją § 17 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1981 r. w sprawie urlopów wychowawczych (jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r., Nr 76, poz. 454 ze zm.), powoływanego dalej jako "rozporządzenie", a Irena M. odmówiła przyjęcia pracy na stanowiskach "robotniczych", to wypowiedzenie jej umowy o pracę było, w rozumieniu art. 45 k.p. uzasadnione, zaś powierzenie w okresie wypowiedzenia pracy gońca nie powodujące obniżenia wynagrodzenia nie wymagało wypowiedzenia warunków pracy i płacy i było zgodne z art. 42 § 4 k.p.

Obydwa te wyroki zaskarżyło rewizją nadzwyczajną z dnia 19 sierpnia 1994 r. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych i podnosząc zarzuty rażącego naruszenia przepisów prawa materialnego, a to: art. 38 § 1, art. 45 i art. 42 § 4 kodeksu pracy oraz § 17 rozporządzenia, a także naruszenia interesu Rzeczypospolitej Polskiej,

wniosło o ich uchylenie i "orzeczenie przywrócenia powódki do pracy w Rejonowym Przedsiębiorstwie Gospodarki Mieszkaniowej w S.K. na równorzędne warunki pracy i płacy, lub na stanowisko zgodne z jej kwalifikacjami".

Zdaniem rewidującego, podanie "braku możliwości zatrudnienia" jako przyczyny zamierzonego wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest sformułowaniem, które nie spełnia wymogów konkretności, zindywidualizowania i rzeczywistości, a zatem "przesłanek określonych w tezach IV i V wytycznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r. w sprawie wykładni przepisów kodeksu pracy w zakresie współdziałania kierownika zakładu pracy z organami związków zawodowych." Ogólnikowy charakter podanej związkom zawodowym przyczyny uzasadnia stwierdzenie, że "w konsultacji z art. 38 k.p. zakład pracy nie określił żadnej przyczyny." Jest to powód dla którego "konsultację związkową należy uznać za bezskuteczną, co powoduje bezskuteczność dokonanego z naruszeniem art. 38 § 1 k.p. wypowiedzenia."

Zakład pracy rażąco naruszył prawo, a mianowicie § 17 rozporządzenia i art. 42 § 4 k.p. także przez to, że "zastosował wobec powracającej z urlopu wychowawczego - wypowiedzenie definitywne nie proponując uprzednio innego stanowiska zgodnego z jej kwalifikacjami - w przypadku braku stanowiska równorzędnego." Rewidujący kwestionuje przy tym ustalenie, że zajmowane przez powódkę przed urlopem stanowisko administratora zostało zlikwidowane. Naruszenie art. 42 § 4 k.p. polegało, zdaniem OPZZ, również na powierzeniu powódce stanowiska gońca, które nie było ani stanowiskiem równorzędnym do zajmowanego przez nią przed urlopem ani zgodnym z jej kwalifikacjami. Zakład pracy, jeśli "faktycznie nie miał możliwości zatrudnienia powódki zgodnie z powołanym § 17 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1981 r. - mógł i powinien z tej przyczyny wypowiedzieć jej dotychczasowe warunki pracy i płacy i w tym trybie zaproponować inne niż określone w ww § 17 rozporządzenia Rady Ministrów stanowisko - np. stanowisko gońca."

Ponadto w świadectwie pracy "jako podstawę rozwiązania stosunku pracy ... pozwany zakład wpisał - art. 32 § 1 pkt 3 kodeksu pracy, co oznacza, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce nie nastąpiło z przyczyn organizacyjnych lub ekonomicznych".

Pełnomocnik powódki poparł rewizję nadzwyczajną.

Pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie rewizji nadzwyczajnej, wywodząc jak w pismach procesowych złożonych w postępowaniu przed Sądami obu instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią § 17 rozporządzenia zakład pracy jest obowiązany zatrudnić pracownicę po zakończeniu urlopu wychowawczego na stanowisku równorzędnym lub na innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom za wynagrodzeniem nie niższym od pobieranego przed tym urlopem.

W dniu rozpoczęcia urlopu wychowawczego Irena M. była zatrudniona nie na stanowisku administratora, jak błędnie wskazały to Sąd Rejonowy w Skarżysku-Kamiennie i Sąd Wojewódzki w Kielcach, lecz referenta d/s mieszkaniowych wykonując równocześnie czynności administratora w ADM-1. W rezultacie wprowadzonych w pozwanym zakładzie pracy z dniem 1 listopada 1991 r. zmian organizacyjnych

zmniejszono ilość etatów dla pracowników umysłowych, likwidując m. in. stanowisko zajmowane przez powódkę przed urlopem. Wykonywane przez nią obowiązki administratora rozdzielono pomiędzy Grażynę P. i Krystynę Z. W chwili powrotu powódki z urlopu wychowawczego wszystkie stanowiska "umysłowe" były obsadzone.

Prawidłowe jest zatem ustalenie Sądów zarówno I jak i II instancji, że strona pozwana nie miała możliwości zatrudnienia powódki po powrocie z urlopu wychowawczego ani na stanowisku zajmowanym przez nią przed urlopem ani na stanowiskach równorzędnym lub zgodnym z jej kwalifikacjami.

W związku z powyższym podniesiony przez OPZZ w rewizji nadzwyczajnej zarzut naruszenia § 17 rozporządzenia nie jest trafny.

Irena M. nie przyjęła propozycji pracy portiera lub sprzątaczk. Odmówiła także objęcia stanowiska gońca.

Wypowiedzenie jej umowy o pracę w tej sytuacji było zasadne.

Rewidujący twierdzi, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę powinno być poprzedzone wypowiedzeniem jej dotychczasowych warunków pracy i płacy.

Z obowiązujących przepisów powinnoś taka nie wynika. Przyczyny wypowiedzenia Irenie M. umowy o pracę mieszczą się w pojęciu "przyczyn dotyczących zakładu pracy", 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.), zwanej dalej ustawą. Nie tylko uzasadniają one wypowiedzenie umowy o pracę, ale uchylają, zgodnie z treścią § 15 rozporządzenia, zakaz wypowiedzenia stosunku pracy w okresie urlopu wychowawczego. Tym bardziej więc mogą stanowić podstawę zwolnienia z pracy pracownicy powracającej po urlopie.

Według art. 42 § 4 kodeksu pracy pracodawca, w przypadkach uzasadnionych jego potrzebami, może powierzyć pracownikowi na czas nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym inną pracę zgodną z kwalifikacjami pracownika, jeżeli nie spowoduje to obniżenia wynagrodzenia.

Pozwany zakład pracy w okresie wypowiedzenia powierzył Irenie M. pracę gońca w ADM-2 ustalając wynagrodzenie odpowiadające stanowisku administratora. Praca ta nie była wprawdzie zgodna z kwalifikacjami powódki, ale jedynie możliwa do zaoferowania.

Nie jest zatem zasadny zarzut rewizji nadzwyczajnej co do naruszenia art. 42 § 4 k.p.

Głównym, jak można wnosić z uzasadnienia rewizji nadzwyczajnej, wydaje się zarzut naruszenia przez pozwaną zakład pracy art. 38 § 1 k.p. Według rewidującego, strona pozwana, podając zakładowej organizacji związkowej jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie Irenie M. umowy o pracę "brak możliwości zatrudnienia", nie zachowała wymaganego tym przepisem trybu prawidłowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia.

W doktrynie przeważa pogląd, że podana zakładowej organizacji związkowej w zawiadomieniu o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie powinna być skonkretyzowana, co znaczy, że nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych bądź wyrażen ogólnikowych.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w tezie III wytycznych z dnia 19 maja 1978 r. V PZP 6/77 (OSNCP 1978, poz.127) oraz w tezie XI wytycznych z dnia 27

czerwca 1985 r. III PZP 10/85 (OSNCP 1985, z. 11, poz. 164).

Jednak już w wyroku z dnia 5 listopada 1979 r. I PRN 133/79 (OSNCP 1980, z. 4, poz. 77) Sąd Najwyższy przyjął, że "redukcja etatów" stanowi rzeczywistą i skonkretyzowaną przyczynę uzasadniającą zamierzone wypowiedzenie umowy o pracę. Zapoczątkowaną tym orzeczeniem tendencję do ścisłego pojmowania "przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy" na gruncie art. 38 § 1 k.p. potwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 15 grudnia 1992 r. I PZP 62 /92 (OSNCP 1993, z. 4, poz. 51), uznając, że: "podanie w piśmie do zakładowej organizacji związkowej, jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, likwidacji komórki organizacyjnej, w której są zatrudnieni zwalniani pracownicy, spełnia wymagania określone w art. 38 § 1 k.p." W motywach tej uchwały Sąd Najwyższy wywiódł, że wynikający z treści art. 38 § 1 k.p. obowiązek kierownika zakładu pracy nie polega na konieczności uzasadnienia zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, lecz na podaniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Ocena, czy wypowiedzenie było uzasadnione należy, w myśl art. 38 § 2 k.p., do zakładowej organizacji związkowej. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie stanowi wprowadzić najistotniejszy element zasadności wypowiedzenia, ale nie wyczerpuje tego pojęcia w pełni.

Podzielając stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale I PZP 62/92, a także argumentację zawartą w jej uzasadnieniu, należy podnieść, że oceny "stopnia konkretności" przyczyny podawanej zakładowej organizacji związkowej w zawiadomieniu o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę nie można dokonywać abstrakcyjnie, w oderwaniu od stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy. Podanie zakładowej organizacji związkowej przez pozwany zakład pracy jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie Irene M. umowy o pracę "braku możliwości zatrudnienia", w powiązaniu z odesłaniem do przepisów ustawy w zakresie prawa powódki do odprawy, wskazuje w sposób nie budzący wątpliwości na ekonomiczno - organizacyjne przeszkody w dalszym jej zatrudnianiu. Zważywszy nadto rodzaj działalności prowadzonej przez pozwany zakład, jego wielkość, ogólną ilość zatrudnianych pracowników, okoliczności powrotu powódki z urlopu wychowawczego, a zwłaszcza poprzedzające go rozmowy z dyrektorem co do przyszłego rodzaju (stanowiska) pracy, fakt, że zarzut naruszenia art. 38 § 1 k.p. został po raz pierwszy podniesiony dopiero w rewizji nadzwyczajnej, należy przyjąć, że przyczyna podana zakładowej organizacji związkowej była sformułowana na tyle konkretnie, że umożliwiała tej organizacji ocenę zasadności wypowiedzenia i w konsekwencji zajęcie stanowiska.

Nie jest zwłaszcza przekonujący wywód, jakoby sformułowanie - "brak możliwości zatrudnienia" - utrudniało ustalenie rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia Irene M. umowy o pracę oraz iżby fakt podania przez pozwany zakład pracy w świadectwie pracy, jako podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy z powódką, art. 32 § 1 pkt 3 k.p. miał dowodzić innych, niż organizacyjne lub ekonomiczne, przyczyn rozwiązania umowy.

Uwzględniając treść art. 7 k.p. należy bez zastrzeżeń podzielić stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w powołanej już uchwale z dnia 15 grudnia 1992 r., iż: "Wykładnia art. 38 § 1 k.p. nie powinna krępować kierownika zakładu ponad miarę i nadmiernie formalizować stawianych w stosunku do niego wymagań, pod warunkiem, że stwarza ona jednocześnie dostateczne ramy dla kontroli jego zamierzeń w zakresie

wypowiadania umów o pracę ze strony zakładowej organizacji związkowej i nie
zdejmuje z niej jednocześnie obowiązku wykazywania własnej inicjatywy i aktywności w
sferze polityki kadrowej zakładu pracy zarówno w jej wymiarze zbiorowym, jak i
indywidualnym".

Prawdopodobnie taka właśnie była ratio legis zmian wprowadzonych w zakresie
związkowej reprezentacji indywidualnych interesów i praw pracowników ustawą z dnia
23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234).

Z podanych wyżej względów, nie stwierdziwszy podstawy do uchylenia
zaskarżonych wyroków, Sąd Najwyższy, stosownie do treści art. 421 § 1 k.p.c., orzekł
jak w sentencji.

=====