



Sygn. akt I PK 241/03

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Barbara Wagner (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Zbigniew Hajn

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa S. P.

przeciwko T. Kable Spółce Akcyjnej w M.

o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 27 stycznia 2004 r.,

kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w W.

z dnia 14 stycznia 2003 r.,

**zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że apelację oddala, nie
obciążając powoda kosztami postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w P. wyrokiem z dnia 29 listopada 2001 r., IV P 193/01, oddalił powództwo S.P. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia mu warunków umowy o pracę przez „E.” w W. - Oddział w O.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena: S.P. był zatrudniony w Fabryce Kabli „O.” od 2 listopada 1967 r., ostatnio na stanowisku mistrza zmianowego. W dniu 22 marca 1999 r. doręczono mu informację, że w związku z połączeniem Fabryki Kabli „O.” SA i Fabryki Kabli „Z.” SA z B. Fabryką Kabli SA, z dniem 19 marca 1999 r. jego pracodawcą, na podstawie art. 23¹ k.p., stała się Spółka Akcyjna „E.” w W. Zarządzeniem nr 13/2000 Prezesa Zarządu - Dyrektora Generalnego Spółki z 7 grudnia 2000 r., z dniem 1 stycznia 2001 r. u strony pozwanej został wprowadzony Regulamin Wynagradzania. Powód nie spełniał wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych w tym regulaminie dla zajmowanego przez niego stanowiska pracy. W związku z tym, a także ze względu na zmiany organizacyjne, pismem z 15 marca 2001 r. strona pozwana wypowiedziała mu warunki pracy i płacy ze skutkiem na 30 czerwca 2001 r., proponując stanowisko operatora maszyn kablowych z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3.400 zł. Pismo to zostało powodowi doręczone 19 marca 2001 r. S.P. twierdził, że jako członek Międzyzakładowej Komisji nr 1300 NSZZ „Solidarność” korzystał z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Wypowiadając mu warunki pracy i płacy bez zgody Komisji pracodawca naruszył powołany przepis.

Wskutek połączenia trzech zakładów pracy zaistniała sytuacja, że u jednego pracodawcy funkcjonowały trzy Komisje Zakładowe NSZZ „Solidarność”, w tym Komisja Nr 1300 Fabryki Kabli O. W uchwale siedmiu sędziów z dnia 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95 (OSNAP 1996, nr 23, poz. 353) Sąd Najwyższy stwierdził, że jakkolwiek związek zawodowy nie ma obowiązku dostosowania swojej struktury organizacyjnej do nowej struktury pracodawcy, to zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) jest tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna Niezależnego Samorządnego Związku

Zawodowego „Solidarność”, która jako jedyna organizacja tego związku zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy. W ocenie Sądu, powód w dniu wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy nie korzystał z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a pozwany pracodawca nie miał obowiązku uzyskania zgody organizacji związkowej na dokonanie tej czynności. Zdaniem Sądu, ochrona członków Komisji poszczególnych Fabryk upadła z upływem roku po połączeniu się Fabryk, tj. z dniem 19 marca 2000 r. Ponowna ochrona członków Komisji nr 1300 Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” w „E.” SA powstała z dniem wyboru tej Komisji, tj. 24 marca 2001 r. Zwłoka w dostosowaniu struktury organizacyjnej związku do struktury organizacyjnej pracodawcy, który to obowiązek na organizacje zakładowe nakładała Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” w uchwale Nr 555/96 w sprawie struktury Związku wobec przekształcenia struktury organizacyjnej pracodawcy z wielozakładowej w jeden zakład pracy, obciąża także powoda. Dostosowanie struktury związkowej do struktury zakładu pracy i wybór Komisji nie powodują wstecznego przyznania ochrony członkom tejże Komisji. Takie „wsteczne” objęcie ochroną działaczy związkowych prowadziłoby do usankcjonowania próby obejścia przez nich prawa. Pozostawałoby także w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

Uwzględniając apelację powoda, Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 14 stycznia 2003 r., zmienił ten wyrok w taki sposób, że przywrócił S.P. do pracy na poprzednich warunkach w Spółce Akcyjnej „T.” w M. i zasądził na jego rzecz kwotę 82.830, 42 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W ocenie Sądu, powód od dnia 19 marca 1998 r. i następnie na skutek wyborów do Komisji Międzyzakładowej w dniu 24 marca 2001 r. podlegał ochronie ustanowionej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy bez zgody organizacji związkowej naruszało ten przepis. Wprawdzie art. 10 ust. 4 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.) dopuszcza zmianę warunków pracy i płacy działaczowi związkowemu, ale nie zwalnia to pracodawcy z obowiązku współdziałania ze związkami zawodowymi.

Strona pozwana konsultowała zamiar wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy z Komisją nr 1300, ale nie podała jako przyczyny wypowiedzenia zmian organizacyjnych, lecz tylko zmianę regulaminu wynagradzania. Dopiero w wypowiedzeniu zmieniającym doręczonym powodowi 19 marca 2001 r. powołała także tę pierwszą przyczynę. Do wypowiedzenia zmieniającego, zgodnie z art. 42 § 1 k.p., stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę, a więc i art. 38 k.p. Strona pozwana wykazała przy tym niezrozumiałość dla Sądu niekonsekwencję. Pismem z 1 lutego 2001 r. zwróciła się do organizacji związkowej o wyrażenie zgody na zmianę warunków pracy i płacy powoda, pomimo, że uprzednio kwestionowała jej „byt prawny”. Po uzyskaniu negatywnej opinii w dniu 6 lutego 2001 r., pismem z 26 lutego 2001 r. potwierdziła powodowi stanowisko pracy i wynagrodzenie w wysokości 3900 zł (o 100 zł wyższe od poprzedniego). Świadczyłoby to o uwzględnieniu stanowiska organizacji związkowej, gdyby nie wypowiedzenie warunków pracy i płacy z 19 marca 2001 r. Sąd orzekł przywrócenie do pracy, choć znane mu były „okoliczności związane z zaprzestaniem funkcjonowania zakładu pracy powoda w O”. W świetle literalnego brzmienia art. 45 k.p. nie było możliwości wydania innego orzeczenia.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawę kasacji naruszenie prawa materialnego przez błędne zastosowanie w szczególności art. 32 ustawy o związkach zawodowych - „poprzez przyjęcie, iż powód był pracownikiem szczególnie chronionym na podstawie tego przepisu, mimo że organizacja związkowa, w której władzach zasiadał, od dnia 19.03.1999 r. nie spełniała warunków niezbędnych do uznania jej jako zakładowej organizacji związkowej, a dostosowanie struktury organizacyjnej NSZZ Solidarność w E. Kable S.A. do wymogów ustawowych nastąpiło dopiero po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego”, jej pełnomocnik wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych. W uzasadnieniu skargi podniosła, iż powód przyznał na rozprawie apelacyjnej w dniu 6 listopada 2002 r., że „dopiero po dokonaniu wypowiedzeń zmieniających zarówno jemu, jak i innym członkom Komisji, podjęte zostały działania” zmierzające do dostosowania struktury organizacji związkowej do

wymogów stawianych przez Komisję Krajową w uchwale nr 555/96 oraz, że celem działania Związku (działaczy związkowych) była „chęć obrony przed zwolnieniami”. Zeznał też, że Zakład w O. jest w stanie likwidacji, nie prowadzi działalności gospodarczej, a pracownicy zostali zwolnieni. Sam nie jest już także pracownikiem pozwanej Spółki, albowiem 30 września 2002 r. została z nim rozwiązana umowa o pracę na podstawie wypowiedzenia, od którego się nie odwołał. Choć S.P. wniósł odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy i płacy, nie odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków i podjął pracę na stanowisku operatora maszyn kablowych. Okoliczności te nie były między stronami sporne i nie wymagały dowodu. Nadto, odpisy powołanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku „dokumentów związkowych” nie zostały doręczone stronie pozwanej. Ich treść nie była ujawniona ani omówiona podczas rozprawy apelacyjnej. Zaskarżony wyrok był dla obu stron „zaskoczeniem”. Zasadzenie na rzecz powoda wynagrodzenia w pełnej wysokości za „cały czas pozostawania bez pracy”, w sytuacji gdy był on w tym czasie pracownikiem strony pozwanej i pobierał wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy, oczywiście uchybia art. 47 k.p. O zasadności tego zarzutu świadczy postanowienie z 4 lutego 2003 r., którym Sąd drugiej instancji wstrzymał częściowo rygor natychmiastowej wykonalności „wobec zasądzenia przez niego świadczenia nienależnego”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna.

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w rozpoznawanej sprawie, w kwestii dopuszczalności równoczesnego prowadzenia u jednego pracodawcy działalności związkowej przez kilka „organizacji zakładowych” tego samego związku zawodowego, podziela pogląd prawny wyrażony w uchwale z dnia 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95 (OSNP 1996, nr 23, poz. 353). Jego uzasadnienie jest w pełni przekonujące. Z istoty rzeczy, organizacja zakładowa musi obejmować swoim zakresem działania cały zakład pracy (pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p.), a nie tylko poszczególne jego „wewnętrzne” jednostki organizacyjne. Samorządny związek zawodowy nie ma obowiązku dostosowania struktury organizacyjnej do struktury zakładu pracy. Zaniechania w tym zakresie - świadome lub nieświadome - powodują jednak istotne konsekwencje prawne. W szczególności, brak zakładowej

struktury związku zawodowego zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z „zakładową organizacją związkową” w zakresie w jakim taki obowiązek przewidują przepisy prawa pracy - tak w sprawach indywidualnych, jak i zbiorowych. Dezaktualizuje też przewidzianą w art. 32 ustawy o związkach zawodowych ochronę pracowników - członków zakładowych władz związku.

Zgodnie z § 8 ust. 1 pkt 1 Statutu Niezależnego Samodzielnego Związku Zawodowego „Solidarność”, „podstawową jednostką organizacyjną Związku jest organizacja zakładowa zrzeszająca pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy bez względu na zawód; status organizacji zakładowej posiada również międzyzakładowa organizacja związkowa zrzeszająca członków Związku zatrudnionych w miejscach pracy nie objętych działalnością zakładowej organizacji związkowej”.

Organizacja NSZZ „Solidarność” Fabryki Kabli „O.” miała przymiot „zakładowej” do czasu połączenia tej fabryki z dwoma innymi zakładami pracy - Fabryką Kabli „Z.” i B. Fabryką Kabli, tj. do dnia 19 marca 1999 r. Z tym dniem jej komisja utraciła status „komisji zakładowej”. Spowodowało to, na co trafnie zwrócił uwagę Sąd pierwszej instancji, wygaśnięcie mandatu jej członków i członków komisji rewizyjnej jako działaczy organów zakładowej organizacji związkowej. W konsekwencji, zgodnie z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych (w brzmieniu obowiązującym przed jego zmianą ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 135, poz. 1146), jej członkowie korzystali z ochrony jeszcze przez rok od tej daty, tj. do 19 marca 2000 r. Z dniem 24 marca 2001 r. zakładowa organizacja NSZZ „Solidarność” Fabryki Kabli „O.” została przekształcona w Międzyzakładową Organizację NSZZ „Solidarność” w E. SA z siedzibą w O. W tym też dniu dokonano wyboru Komisji nr 1300 Międzyzakładowej Organizacji Związkowej. Od tej też daty przysługiwała jej członkom ochrona przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Odnosząc powyższe uwagi do stanu faktycznego sprawy trzeba zgodzić się z Sądem pierwszej instancji, że S.P. - jako działacz zakładowej organizacji NSZZ „Solidarność” - podlegał szczególnej ochronie do 19 marca 2000 r., a następnie od 24 marca 2001 r.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej lub komisji rewizyjnej. Jedną z czynności prowadzących do zmiany warunków pracy i płacy jest ich wypowiedzenie. Nie jest to zmiana w dosłownym tego słowa znaczeniu jednostronna, albowiem kontynuowanie zatrudnienia na zmienionych warunkach bez zgody pracownika nie jest możliwe. Uwzględniając jednak treść art. 42 § 1 k.p., zgodnie z którym do wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę, należy przyjąć, że wymóg uzyskania zgody odnosi się także do tzw. wypowiedzenia zmieniającego. Zakaz zmiany warunków pracy i płacy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej dotyczy zarówno dokonania czynności zmieniającej treść stosunku pracy (wypowiedzenia warunków pracy i płacy) jak i jej skutku (zmiany warunków pracy i płacy). Choć więc strona pozwana nie miała obowiązku uzyskania zgody Komisji nr 1300 NSZZ "Solidarność" Fabryki Kabli „O.” na wypowiedzenie S. P. warunków pracy i płacy, powinna była, stosownie do art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 42 § 1 k.p., uzyskać zgodę na ich zmianę Komisji Międzyzakładowej nr 1300 NSZZ "Solidarność" E.

W ocenie Sądu Najwyższego, usprawiedliwione jest twierdzenie pozwanego pracodawcy, że przekształcenie funkcjonującej w Fabryce Kabli „O.” organizacji związkowej w międzyzakładową organizację związkową NSZZ "Solidarność" E. SA nastąpiło wyłącznie w celu objęcia ochroną przed zwolnieniem z pracy dotychczasowych działaczy związkowych „O”. Wskazuje na to cała sekwencja zdarzeń. Dwuletnie opóźnienie w dostosowaniu struktury organizacyjnej do struktury pracodawcy nie było przypadkowe. Działaczom związkowym „O.” znana była uchwała nr 555/96 Komisji Krajowej. Wiedzieli o potrzebie rekonstrukcji organizacji. Przekształcenie organizacji zakładowej w międzyzakładową nastąpiło dopiero po dokonaniu wypowiedzeń członkom dotychczasowej komisji. Celem tego przekształcenia, jak poprzednio beczynności, była ochrona tychże działaczy przed „wypowiedzeniami”. Przyznał to wprost i jednoznacznie S.P. na rozprawie

apelacyjnej 6 listopada 2002 r. Wybór do komisji zakładowej w celu uzyskania ochrony przed skutkami dokonanego już wypowiedzenia, obojętne czy tzw. definitywnego, czy zmieniającego, pozostaje w sprzeczności ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa, jakim jest sam wybór do władz zakładowej organizacji związkowej jak i wynikający z niego zakaz wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (por. wyrok SN z 28 grudnia 1998 r., I PKN 509/98, OSNP 2000, nr 4, poz. 133 oraz z 12 listopada 2001 r., I PKN 178/01, OSNP 2003, nr 20, poz. 490).

Trafnie ocenił Sąd pierwszej instancji, że wypowiedzenie skarżącemu warunków pracy i płacy było merytorycznie uzasadnione. Nie ma racji pełnomocnik S.P., że brak przepisanych w regulaminie wynagradzania kwalifikacji zawodowych pracownika zatrudnionego na określonym stanowisku przez 23 lata nie stanowi zasadnej przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Stanowi. Kwalifikacje praktyczne (staż pracy) mogą równoważyć kwalifikacje formalne (poziom wykształcenia), gdy przepis tak stanowi i w zakresie z tego przepisu wynikającym. Jeżeli nawet pominąć względy formalne (sąd nie ma kompetencji do ustalania wymagań kwalifikacyjnych), wykształcenie podstawowe na stanowisku wymagającym kierowania zespołem ludzkim, w warunkach zmieniających się sposobów zarządzania, unowocześniania technologii, usprawniania metod produkcji (automatyzacja, komputeryzacja), może być przeszkodą, pomimo znacznego nawet praktycznego doświadczenia zawodowego, w prawidłowym wykonywaniu obowiązków (tu: na stanowisku mistrza zmianowego). Brak przewidzianych w regulaminie wynagradzania kwalifikacji zawodowych nie był jedyną przyczyną zmiany skarżącemu warunków pracy i płacy. Pracodawca powołał bowiem także drugą - zmiany organizacyjne. Te są między stronami bezsporne. Wypowiedzenie S. P. warunków pracy i płacy było zatem merytorycznie uzasadnione.

Zdziwienie Sądu drugiej instancji wywołał fakt potwierdzenia skarżącemu na piśmie warunków pracy i płacy (26 lutego 2001 r.) na blisko miesiąc przed ich wypowiedzeniem (19 marca 2001 r.). Sąd pominął podnoszoną przez stronę pozwaną okoliczność, że tego rodzaju potwierdzenie, w związku z wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania, otrzymali wszyscy pracownicy. Z faktu, że

pracodawca zwrócił się do Komisji NSZZ „Solidarność” Fabryki Kabli „O.” o zgodę na zmianę warunków pracy i płacy jej członkowi nie można wnosić o jego obowiązku tej treści.

Trafny jest także podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 47 k.p. Wydając zaskarżony wyrok (14 stycznia 2003 r.) Sąd pominął istotną dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczność, że S.P. przyjął propozycję pracy na stanowisku operatora maszyn kablowych, a w stosunku pracy ze stroną skarżącą pozostawał do 30 września 2002 r. W razie zatem uznania, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 19 marca 2001 r. naruszało przepisy, ewentualne wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (przy orzeczeniu przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, co wobec wcześniejszego - skutecznego - rozwiązania stosunku pracy było, wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji, niemożliwe) przysługiwałoby mu w wysokości różnicy między otrzymywanym na stanowisku mistrza zmianowego i na stanowisku operatora maszyn kablowych za okres do 30 września 2002 r.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹⁵ k.p.c., orzekł jak w sentencji.