

Sygn. akt I PK 152/15

POSTANOWIENIE

Dnia 16 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa J. D.
przeciwko Spółce [...] "J." Spółce Akcyjnej w J.
o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 marca 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G. Ośrodka Zamiejscowego w R.
z dnia 18 grudnia 2014 r., sygn. akt IX Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Powód J. D. odwołał się od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. Sąd Rejonowy w J. wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2014 r. przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach. Apelacja pracodawcy Spółki [...] J. S.A. w J. wyrokiem Sądu Okręgowego w G. z dnia 18 grudnia 2014 r. została oddalona.

W sprawie ustalono, że powód zatrudniony jest u pozwanej od dnia 1 listopada 1995 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jako główny specjalista d/s kontroli eksploatacji – kierownik Działu. W dniu 22 lutego 2012 r. pozwana zawiadomiła reprezentujący powoda związek zawodowy, iż zamierza zaproponować powodowi zmianę warunków pracy, powierzyć mu stanowisko głównego specjalisty d/s kogeneracji w Zespole Elektrociepłowni Kogeneracyjnych, przy zachowaniu dotychczasowych warunków płacowych.

Związek ten nie wyraził zgody na powyższe o czym pisemnie powiadomili pozwaną. W dniu 12 marca 2012 r. do Zarządu pozwanej wpłynął wniosek wskazujący na potrzebę utworzenia wydzielonej komórki organizacyjnej, której wyłącznym przedmiotem działania miało być opracowanie i realizacja programu wzrostu kogeneracji na urządzeniach znajdujących się w eksploatacji Zespołu Elektrociepłowni Kogeneracyjnych, rozpatrzony pozytywnie na posiedzeniach zarządu w dniach 12 i 13 marca 2012 r. poprzez podjęcie decyzji o utworzeniu nowej komórki organizacyjnej w zakresie powołanym powyżej.

Zarząd pozwanej postanowił o wręczeniu powodowi wypowiedzenia zmieniającego na warunkach wskazanych w piśmie z dnia 29 marca 2012 r. skierowanym w godzinach popołudniowych do Zarządu powołanego powyżej Związku Zawodowego. W piśmie tym Zarząd pozwanej zawiadamiał, iż zamierza zaproponować powodowi zmianę warunków pracy w celu powierzenia mu stanowiska kierownika Oddziału ds. Kogeneracji w Zespole Elektrociepłowni Kogeneracyjnych przy zachowaniu niepogorszonych warunków płacowych.

Zarząd Związku nie zebrał się, nie odbyły się konsultacje telefoniczne ani mailowe z członkami Zarządu Związku, nie wypowiedzieli się oni co do propozycji zmiany stanowiska pracy powoda. Zarząd Związku nie praktykował telefonicznego lub mailowego sposobu podejmowania uchwał w sprawach ich wymagających. W dniu 30 marca 2012 r. przed południem do biura kadr pozwanej wpłynęło pismo podpisane przez Przewodniczącego Związku Zawodowego i jego zastępcę, z którego wynikało, iż związek nie sprzeciwia się złożeniu propozycji. Tego samego dnia przed godziną 13-tą powód został wezwany do Zarządu pozwanej, gdzie wręczono mu wypowiedzenie zmieniające.

Powód nie odmówił przyjęcia zmiany stanowiska jednak odwołał się od wypowiedzenia zmieniającego. Został oddelegowany do wykonywania pracy na nowym stanowisku.

Wręczone powodowi wypowiedzenie warunków pracy polegało na tym, że w miejsce dotychczasowego stanowiska powierzono mu się obowiązki kierownika Oddziału d/s Kogeneracji, a pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

Sądy *meriti* uznały, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym doręczonym powodowi były zarówno prawdziwe jak i konkretne. W świetle

przesłanek z art. 45 § 1 k.p. zachodziła po stronie pracodawcy potrzeba powierzenia powodowi nowego stanowiska. Ocenie Sądów obu instancji doszło jednak do naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Argumentowano, że to zarząd związku zawodowego, którego członkiem jest dany pracownik musi wyrazić zgodę na zmianę warunków zatrudnienia, co nie nastąpiło w niniejszej sprawie, bo pismo w przedmiocie proponowanych powodowi nowych warunków zatrudnienia podpisał tylko Przewodniczący i Zastępca Przewodniczącego Związku Zawodowego, a z dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy wynika, iż nie byli oni upoważnieni do dwuosobowego decydowania w tym zakresie i dodatkowo określania, czy nowe warunki pracy będą dla powoda korzystniejsze lub choćby nie pogorszone.

Sąd drugiej instancji przesądził dodatkowo, że zaproponowana powodowi zmiana stanowiska nie jest korzystna. W tym zakresie podniósł, że kwestia ta nie została wykazana jednoznacznie w postępowaniu wobec argumentów wskazywanych przez powoda. Powierzenie mu stanowiska Kierownika Oddziału przy braku podległych pracowników, czy też zwiększenie odległości do miejsca pracy na nowym stanowisku, nie mogło w ocenie Sądu Okręgowego świadczyć o awansie. Sąd ten przychylił się do poglądu, że miarą zmiany na korzyść jest ostatecznie subiektywna ocena danego pracownika (szczególnie w przypadku powierzenia stanowiska kierowniczego).

Odnosząc się do naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych Sąd drugiej instancji podkreślił, że skład Zarządu Związku Zawodowego reprezentującego powoda liczył 8 osób. Pismo Związku podpisane zostało wyłącznie przez Przewodniczącego Związku i jego Zastępcę. Z zeznań powoda i pozostałych członków Zarządu Związku wynika, że nie doszło do konsultacji i podjęcia uchwały w przedmiocie wypowiedzenia powodowi warunków pracy.

Wyrok Sądu Okręgowego został zaskarżony skargą kasacyjną przez pracodawcę. W ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego zarzucił on uchybienie art. 42 § 1, § 2 i § 3 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 ustawy o związkach zawodowych, art. 63 § 1 k.c. i art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 8 k.p.

Pozwany uznał, że skarga kasacyjna powinna podlegać przyjęciu ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne. Sprowadza się ono do konieczności wyjaśnienia:

- do kogo należy ocena i badanie charakteru zmiany warunków zatrudnienia w kontekście ich neutralności, korzystności lub niekorzystności. Czy weryfikacja ta powinna odbywać się miarą obiektywną, czy też w odniesieniu do odczuć pracownika;

- czy zgoda zarządu zakładowej organizacji związkowej z art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych musi być wyrażona w sposób wyraźny, pisemny, czy też może zostać udzielona w sposób dorozumiany;

- czy zgoda zakładowej organizacji związkowej może zostać udzielona w postaci potwierdzenia, bądź sukcesywnego składania oświadczeń woli przez poszczególnych członków zarządu;

- czy pracodawca może ponosić skutki nieprawidłowego działania zarządu zakładowej organizacji związkowej oraz czy możliwe jest w ramach działania organów związku zawodowego wyróżnienie sfery reprezentacji i sfery wewnętrznego prowadzenia spraw w kontekście współdziałania z pracodawcą.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne przemawiające za skierowaniem skargi kasacyjnej do merytorycznego rozpoznania.

Pierwsze zagadnienia wymienione przez pracodawcę zostało szczegółowo omówione w orzecznictwie i literaturze przedmiotu. Zgodnie przyjmuje się, że zmiana warunków pracy i płacy z art. 42 § 1 k.p. powinna być dla pracownika niekorzystna. Orzecznictwo akcentuje, że wypowiedzenie zmieniające jest niezbędne w sytuacji istotnej i niekorzystnej zmiany warunków pracy lub płacy pracownika, podczas gdy ich poprawa nie wymaga trybu wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2011 r., III PK 14/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 256; z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNC 1975 nr 6, poz. 103; z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78, OSNPG 1978 nr 12, poz. 33, i z dnia 26 lipca 1979 r., I PR 64/79, OSNC 1980 nr 1, poz. 17). Ocena zmian winna być

dokonywana przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych. Orzecznictwo Sądu Najwyższego zwraca jednak uwagę, że ustalenie, czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego, jak pracownik ją odczuwał (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1999 r., I PKN 88/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 586). Oznacza to, że pojęcie zmiany na niekorzyść należy rozumieć szeroko, także z uwzględnieniem elementów subiektywnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2001 r., I PKN 614/00, LEX nr 1214927). Nie ma przy tym wątpliwości, że ocena korzystności nowych warunków pracy i płacy (w relacji do poprzednich) w pierwszej kolejności należy do pracodawcy, a następnie do sądu rozpoznającego odwołanie od wypowiedzenia zmieniającego.

Kolejne dwie kwestie podniesione przez pozwanego nie mogą również zostać zakwalifikowane jako uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia wnoszonym w konkretnej, indywidualnej sprawie zakończonej wydaniem prawomocnego wyroku, wobec czego argumenty za potrzebą rozpoznania tak rozumianego środka zaskarżenia przedstawione we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania nie mogą być oderwane od podstawy faktycznej i prawnej orzeczenia objętego skargą. Takie stwierdzenie jest wynikiem tego, że Sąd Najwyższy (poza uwzględnieniem z urzędu nieważności postępowania apelacyjnego) rozpoznaje skargę kasacyjną wyłącznie w granicach zaskarżenia oraz w granicach jej podstaw, będąc przy tym związanym ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c.). Sąd drugiej instancji jednoznacznie przesądził, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie podjął uchwały, a w konsekwencji nie wyraził zgody na zmienienie powodowi warunków pracy (w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych). Oznacza to, że przedmiotem istotnego zagadnienia prawnego z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. (które powinno wystąpić w sprawie), nie mogą być supozycje polegające na dopuszczalności wtórnego potwierdzenia zgody, bądź sukcesywnym jej składaniu przez poszczególnych członków zarządu. Ustalenie, że zgodna nie została wyrażona przekreśla również rozważania nad formą jej zaimplementowania (wyrażna, pisemna, czy dorozumiana).

Nie mniej należy wskazać, że przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wprawdzie nie określa terminu, w jakim związek zawodowy powinien podjąć decyzję, jednak nie ma wątpliwości, że zgoda ta powinna być uprzednia, a więc wyrażona przed dokonaniem czynności rozwiązującej stosunek pracy. Zapatrywania takie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 września 1994 r., I PRN 58/94, OSNAPiUS 1995 nr 2, poz. 17. W orzecznictwie jednoznacznie przyjmuje się również, że zgoda związku musi być udzielona w sposób wyraźny, nie wystarczy przekazanie odpowiedzi o „braku sprzeciwu” na wypowiedzenie umowy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 grudnia 2002 r., I PKN 544/01, LEX nr 1165508).

Odnosząc się do ostatniej problematyki, a dotyczącej ponoszenia przez pracodawcę skutków nieprawidłowego działania zarządu zakładowej organizacji związkowej, nie można pominąć, że została ona również jednoznacznie wyjaśniona. Posiłkując się wypowiedzią Sądu Najwyższego, zawartą w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 grudnia 2014 r., II PK 38/14, LEX nr 1646022, należy przypomnieć, że od uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNC 1978 nr 8, poz. 127, powszechnie akceptowany jest pogląd, że jeśli związek zawodowy zajął stanowisko w sprawie i przekazał je zakładowi pracy, to dopuszczalne jest badanie przez pracodawcę, czy zostało ono wyrażone przez właściwy organ związkowy i nie oznacza to ingerowania w wewnętrzne sprawy związku zawodowego (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2001 r., I PKN 386/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 118). Pracodawca może podejmować starania w celu uzyskania pewności, że zgoda została wyrażona przez właściwy organ (zarząd związku, a nie na przykład tylko jego przewodniczącą) także z tego względu, że kwestia ta poddaje się kontroli sądowej wskutek odwołania pracownika od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. W procesie sądowym to pracodawca ponosi odpowiedzialność za naruszające prawo rozwiązanie umowy o pracę, zatem nie może być pozbawiony możliwości uprzedniego upewnienia się, czy jego czynność będzie legalna. Jeśli więc oświadczenie związku nie jest jasne, a w szczególności budzi wątpliwości, czy zgoda na zwolnienie pracownika została wyrażona przez właściwy organ związkowy, to pracodawca powinien podjąć czynności zmierzające

do ustalenia tego faktu. W rezultacie, jeśli starań tych nie zainicjuje, a dojdzie do uchybienia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, pracownika może powoływać się na wadliwe wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Biorąc pod uwagę funkcje stawiane skardze kasacyjnej, a przede wszystkim zdominowanie jej roli interesem publicznym, przejawiające się w przypadku przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. w dążeniu do wyjaśnienia nowych albo kontrowersyjnych instytucji prawnych, zrozumiałe staje się, że Sąd Najwyższy nie powinien przyjmować do rozpoznania skargi kasacyjnej poddającej pod rozwałę zagadnienie prawne, w sytuacji, gdy zostało ono w orzecznictwie wyczerpująco i jednolicie wyjaśnione. W takim przypadku zagadnienie prawne nie charakteryzuje się „istotnością”, czyli nie jest doniosłe dla praktyki stosowania prawa, jak również nie wpływa na rozwój określonych instytucji prawnych.

Dlatego zgodnie z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.