

Wyrok z dnia 4 sierpnia 1994 r.

I PRN 51/94

Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem albo wypowiedzenie warunków pracy lub płacy działaczowi związkowemu tylko wtedy może być uznane za czynność dyskryminującą go, gdy przesłanka decyzji zakładu pracy nie mieści się w kategoriach przyczyn ekonomicznych lub związanych ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi i innymi przewidzianymi 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.).

Przewodniczący SSN: Antoni Filcek, Sędziowie SN: Maria Mańkowska, Walery Masewicz (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 sierpnia 1994 r. sprawy z powództwa Jana L., Tadeusza P., Grzegorza P., Stanisława G., Andrzeja B., Bogdana O., Marka W. przeciwko [...] Zakładom Narzędzi Gospodarczych w K. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach na skutek rewizji nadzwyczajnej Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 20 grudnia 1993 r. [...],

o d d a ł rewizję nadzwyczajną.

U z a s a d n i e

Jan L. i 6 innych pracowników [...] Zakładów Narzędzi Gospodarczych w K. zatrudnionych w Zakładzie w M. w pozwie wniesionym do Sądu Pracy domagali się uznania za bezskuteczne aktów wypowiedzenia im warunków pracy z uwagi na zarzucaną przez nich ich sprzeczność z przepisami o szczególnej ochronie stosunku pracy pracowników powołanych do pełnienia funkcji z wyboru w organach zakładowej organizacji związkowej. Z akt sprawy wynika, że w sierpniu 1993 r. Zarządca Komisaryczny [...] Zakładów Narzędzi Gospodarczych zawiadomił na piśmie związku zawodowe działające w Zakładach o zamiarze rozwiązania stosunków pracy z 127 pracownikami w trybie określonym przepisami 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.). Przedłożony do oceny i wyrażenia opinii przez związki zawodowe regulamin zwolnień grupowych przewidywał m.in. (§ 5), że pracownicy Zakładów korzystający ze szczególnej ochrony prawnej ze względu na pełnione funkcje społeczne otrzymają propozycje zmiany miejsca wykonywania pracy lub jej rodzaju w filiach Zakładów położonych w miejscowościach P. i K. Powodów jako członków zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej dotyczyła oferta podjęcia pracy w P. położonym w odległości około 25 km od ich miejsca stałego zamieszkania. Wobec braku zgody zainteresowanych organizacji związkowych na tryb postępowania zaproponowany w przedłożonym im regulaminie nie doszło do zawarcia porozumienia w sprawie zasad postępowania dotyczącym pracowników kwalifikowanych do zwolnienia o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Zarządca Komisaryczny wypowiedział powodom warunki pracy z ofertą zmiany miejsca wykonywania pracy; oferty te jednak powodowie odrzucili.

Sąd Rejonowy w Końskich-Sąd Pracy wyrokiem z dnia 8 października 1993 r. [...] powództwo oddalił. Na podstawie przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd Pracy ustalił, że zwolnienia grupowe w [...] Zakładach Narzędzi Gospodarczych nastąpiły z przyczyn ekonomicznych i objęły zakresem ogółem 132 pracowników zatrudnionych w różnych jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa. Zarządca Komisaryczny dokonując zwolnień przestrzegał trybu ustalonego w przepisach ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., a w odniesieniu do powodów przeprowadzone zostały indywidualne konsultacje z ich macierzystymi organizacjami związkowymi. W ocenie Sądu Pracy zarządzający sprawami faktycznie likwidowanego zakładu pracy proponując powodom zmianę miejsca wykonywania pracy działał w granicach wynikających z przepisów prawa pracy, które nie ustanawiają zakazu wypowiedzenia warunków pracy w stosunku do pracowników korzystających z tzw. szczególnej ochrony prawnej, jeżeli wypowiedzenie takie jest - obiektywnie rzecz oceniając - uzasadnione sytuacją faktyczną w likwidowanej placówce zatrudnienia. Sąd Pracy podzielił pogląd powodów, że oferowana im zmiana miejsca wykonywania pracy stanowi istotne pogorszenie ich sytuacji życiowej, jednakże nowe miejsca pracy były faktycznie jedynymi, którymi dysponował Zarządca Komisaryczny.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy w Kielcach wyrokiem z dnia 20 grudnia 1993 r. [...] rewizję powodów od wyroku Sądu I instancji oddalił, dzieląc w uzasadnieniu swego wyroku podstawowe przesłanki rozstrzygnięcia zawarte w zaskarżonym wyroku. Sąd Wojewódzki nie dopatrył się naruszenia prawa ani w samej ocenie przesłanek decyzji o zwolnieniach grupowych ani w trybie postępowania. Wobec faktycznej likwidacji całego przedsiębiorstwa nie było żadnych realnych możliwości ani zaproponowania powodom pracy w innym bardziej dogodnym dla nich miejscu

ani nawet pracy w miejscu dotychczasowym skoro dawne miejsca pracy faktycznie już nie istnieją.

Prawomocny wyrok Sądu Wojewódzkiego zaskarżyło rewizją nadzwyczajną Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych domagając się uchylenia zarówno tego wyroku jak i poprzedzającego go wyroku Sądu I instancji. Rewizja nadzwyczajna zarzuca naruszenie art. 8 i 94 kodeksu pracy, art. 35 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234) i przytacza dwa podstawowe zarzuty prawne: a) zarzut niedostatecznego wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy w zakresie faktycznych możliwości dalszego zatrudnienia powodów w filiach w M. i K. i b) zarzut popełnienia czynu karalnego określonego w art. 35 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych wyrażającego się w dyskryminacji powodów ze względu ich przynależności do związku zawodowego. Podmiot składający rewizję nadzwyczajną elementy tej dyskryminacji upatruje w tym, że propozycja zmiany miejsca wykonywania pracy niemożliwa do przyjęcia dla powodów zmierzała w istocie rzeczy do usunięcia ich jako działaczy związkowych z przedsiębiorstwa, by uniemożliwić im społeczny nadzór nad procesem zwolnień grupowych.

W ocenie Sądu Najwyższego rewizja nadzwyczajna nie jest uzasadniona. I tak zarzut niedostatecznego wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy nie tylko nie został przekonywająco uzasadniony, lecz ponadto wydaje się sprzeczny z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Sąd I instancji przeprowadził wszystkie dowody zaoferowane przez strony i zgromadził w sprawie taki zasób danych o stanie faktycznym, który w pełni uzasadnił przyjęcie, iż sprawa jest dostatecznie wyjaśniona do stanowczego rozstrzygnięcia w rozumieniu art. 316 § 1 k.p.c. Z uzupełniających materiałów przedłożonych przez strony w tym także przez samych powodów wynika, że [...] Zakłady Narzędzi Gospodarczych znalazły się w sytuacji finansowej uzasadniającej ogłoszenie ich upadłości. W odpowiedzi na rewizję nadzwyczajną radca prawny tych Zakładów podał, że Sąd Rejonowy-Sąd Gospodarczy w Kielcach postanowieniem z dnia 24 marca 1994 ogłosił upadłość całego przedsiębiorstwa. Stan taki wymagał dokonania zwolnień przeważającej większości pracowników i pozostawienie w dalszym zatrudnieniu tylko tych z nich, którzy byli niezbędnymi dla ochrony obiektów majątkowych likwidowanego przedsiębiorstwa bądź dla prac ewidencyjnych, porządkowych lub innych związanych z likwidacją i ewent. przekształceniami organizacyjnymi i technologicznymi firmy. Powodowie jako pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych nie mogli być zatrudnieni w tym drugim charakterze. Na rozprawie przed Sądem Najwyższym podali, że macierzysty dla nich Zakład w M. nadal prowadzi w ograniczonym zakresie działalność wytwórczą determinowaną zmiennym popytem na wyroby na lokalnym rynku zbytu, do-

stosując liczbę zatrudnionych do aktualnych, zmieniających się potrzeb produkcyjnych. Powodowie wyjaśnili jednak, że osoby zatrudnione aktualnie nie są pracownikami w rozumieniu prawa pracy, lecz wykonawcami umów cywilno-prawnych (zlecenie lub umowa o dzieło) i wynagradzani odpowiednio do takiego szczególnego, pozapracowniczego charakteru zatrudnienia. Zatem i ta nowa okoliczność w niczym nie podważa ustaleń Sądów obydwu instancji co do braku realnych możliwości dalszego zatrudnienia powodów jako pracowników w Zakładzie w M. Ostatecznie trafne są ustalenia sądów, że Zarządca Komisaryczny oferując powodom w sierpniu 1993 r. podjęcie pracy w innej placówce przedsiębiorstwa działał w granicach obiektywnych swych możliwości niezależnie od tego, że późniejsze wydarzenia, a zwłaszcza postępujący proces upadku płynności finansowej przekreślił także i tę możliwość.

Drugi zarzut rewizji nadzwyczajnej dyskryminacji powodów z racji ich funkcji jako działaczy związkowych wymaga szerszego omówienia. Niezależnie od tego, że adresatem zarzutu popełnienia czynu karalnego określonego w art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych powinien być w zasadzie organ uprawniony do wszczęcia postępowania karnego, zarzut dyskryminacji - wbrew nawet uzasadnieniu rewizji nadzwyczajnej - powinien być rozpatrzony w tym m.in. szczególnym kontekście, czy propozycja zmiany warunków pracy pracownikom powołanym do zarządów lub komisji rewizyjnych organizacji związkowych w warunkach ukształtowanych przez zwolnienia grupowe, wywołane obiektywnymi przyczynami ekonomicznymi może być potraktowana jako działanie wykraczające poza nie tylko normatywną treść art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. ale także poza społeczną funkcję jaką ma do spełnienia ten przepis prawa.

Sąd Najwyższy uważa, że zarzut dyskryminacji kogokolwiek z tytułu prowadzonej działalności publicznej, wyznawanych określonych przekonań, poglądów, przynależności do partii, związków lub stowarzyszeń jest zarzutem *par excellence* okazjonalnym, który może być odnoszony do różnych układów sytuacyjnych. Zarzut ten nie musi nawet zawierać zawsze określonego kontekstu prawnego skoro działania dyskryminujące lub podtrzymujące pewien układ sytuacyjny, oceniany jako dyskryminujący, mogą być dokonywane w granicach dozwolonych przez przepisy prawa. W niniejszej sprawie podmiot składający rewizję nadzwyczajną nadaje mu jednak cechy zarzutu prawnego, wyrażającego się w działaniach zmierzających do rozwiązania stosunków pracy z powodami. Sąd Najwyższy nie dopatruje się jednak tak rozumianych działań dyskryminacyjnych w stosunku do powodów. Istotny, występujący w sprawie problem prawny sprowadza się do udzielenia odpowiedzi na pytanie o granice nienaruszalności uzgodnionych warunków pracy ustanowionych dla pracowników będących członkami zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej orga-

nizacji związkowej w sytuacji znacznych trudności ekonomicznych placówek zatrudnienia zakończonych ogłoszeniem upadłości, wywołujących konieczność zwolnień grupowych niemal wszystkich zatrudnionych. Przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie eliminują tej kategorii pracowników z działań mających zasadniczy wpływ na proces sanacji położenia ekonomicznego zakładu pracy, aczkolwiek granice tych działań redukuje do możliwości wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy. Każde inne rozumienie szczególnej ochrony prawnej tych pracowników mogłoby być poczytane nie tylko jako próba wyłączenia ich spod wszelkich działań uzasadnionych zmniejszeniem zatrudnienia w związku ze zmianami organizacyjnymi, technologicznymi lub produkcyjnymi, ale także jako element zmian w ich statusie prawnym nie usprawiedliwionych jednak już dostrzeganą także przez obowiązujące ustawodawstwo społeczną potrzebą udzielenia im pewnych gwarancji nieusuwalności z pracy. Owa społeczna potrzeba udzielenia tych gwarancji może uzasadniać potraktowanie aktu zwolnienia definitywnego działacza związkowego lub wypowiedzenia mu warunków pracy i płac jako czynności dyskryminującej tylko w takiej sytuacji, w której podmiot uprawniony do doboru i selekcji pracowników kwalifikowanych do zwolnień grupowych, intencjonalnie kieruje się wyraźnym lub dorozumianym zamiarem pozbycia się działaczy związkowych tzn. gdy sama przesłanka decyzji o zwolnieniu lub przekształceniu stosunku pracy nie mieści się w kategoriach przyczyn ekonomicznych lub związanych ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi lub innymi przewidzianymi w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Sytuacja taka zachodzi zwłaszcza wtedy, gdy podmiot dokonujący takiej selekcji ma obiektywne możliwości dokonania innych przedsięwzięć w sferze kadrowej, organizacyjnej lub innej nie wymagających jednak ani zwolnienia definitywnego ani przekształcenia treści stosunku pracy pracowników, pozostających pod szczególną ochronę prawa. Jak już jednak wspomniano sytuacja taka nie istniała w [...] Zakładach Narzędzi Gospodarczych. Zarzut dyskryminacji powodów traktowany w kontekście norm ustanawiających szczególną ochronę prawną ich stosunków pracy okazał się zatem nieuzasadniony.

Wobec braku uzasadnionych podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku przytoczonych w rewizji nadzwyczajnej jak i nieistnienia okoliczności, które Sąd Najwyższy jest zobowiązany brać pod uwagę zawsze niezależnie od granic rewizji (art. 381 § 1 k.p.c.), rewizję nadzwyczajną należało oddalić.

=====