

**Wyrok z dnia 7 listopada 1996 r.
I PRN 101/96**

Swoboda dokonywania zmian organizacyjnych przez pracodawcę nie może być wykorzystana w celu obejścia przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy pracowników pełniących w zakładzie pracy funkcje związkowe.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędzia SN: Józef Iwulski, Sędzia SA: Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 listopada 1996 r. sprawy z powództwa Jerzego B. przeciwko Fabryce Fortepianów i Pianin "C." w K. o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne, na skutek rewizji nadzwyczajnej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 24 sierpnia 1994 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kaliszu z dnia 29 kwietnia 1994 r. [...] i sprawę przekazał temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kaliszu wyrokiem z dnia 29 kwietnia 1994 r. [...] oddalił powództwo Jerzego B. przeciwko [...] Fabryce Fortepianów i Pianin AC.@ w K. o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne. W uzasadnieniu orzeczenia Sąd ten wskazał, że powód pracował u pozwanej od dnia 2 grudnia 1987 r. na stanowisku Kierownika Działu Zbytu i Transportu. Od dwóch lat był tam również członkiem Zarządu Komisji Zakładowej NSZZ ASolidarność@, a od dnia 20 grudnia 1993 r. jest przewodniczącym Zarządu Komisji Zakładowej tego Związku. Powód jest z wykształcenia technikiem - technologiemi drewna- meblarzem, ale nigdy nie pracował w tym zawodzie. Legitymuje się 20-letnim stażem pracy.

W związku z trudną sytuacją finansową pozwanej były podejmowane rozmaite działania naprawcze. Wstępnie zamierzano zlikwidować Fabrykę. Na tym etapie do działań naprawczych włączył się Związek Zawodowy ASolidarność@ oraz Wojewoda K. Następnie Minister Kultury i Sztuki, jako organ założycielski, wstrzymał działania likwidacyjne i zobowiązał kierownictwo do opracowania planu uzdrowienia ekonomicznego zakładu. Jednakże między organami zarządzającymi fabryką [...], a NSZZ Solidarność@ doszło do sprzeczności w wyborze drogi naprawczej. W takich okolicznościach w dniu 25 stycznia 1994 r. Dyrektor Naczelny [...] Fabryki Fortepianów i Pianin wydał zarządzenie [...] w sprawie zmian organizacyjnych w KFFiP AC.@, wchodzące w życie z dniem 1 lutego 1994 r. Zarządzenie to wydano w związku z obniżeniem wielkości produkcji i koniecznością racjonalizacji zatrudnienia. Podjęcie działań restrukturyzacyjnych było warunkiem uzyskania dotacji kierunkowej z Ministerstwa Kultury i Sztuki na produkcję instrumentów dla szkół i instytucji kulturalnych. W

wyniku podjętych zmian zreformowano dotychczasowy system zarządzania produkcją, likwidując między innymi stanowisko Kierownika Oddziału II, którego pozbawiono kompetencji do kierowania produkcją na tym Oddziale. Następnie podjęto również decyzję o likwidacji stanowiska Kierownika Działu Zbytu i Transportu, zajmowanego przez powoda oraz o utworzeniu w miejsce obu zlikwidowanych stanowisk, jednego stanowiska - Kierownika Obiektu II, Zbytu i Transportu o szerokich kompetencjach, stanowiących kombinację zakresów działania dotychczasowych kierowników (z wyłączeniem spraw produkcji). Nowy kierownik miał się zajmować kierowaniem sprzedażą instrumentów, nadzorem nad wykorzystywaniem taboru samochodowego, organizacją transportu wewnętrznego i całością spraw dotyczących administrowania Oddziałem II. Zmiany organizacyjne zostały wprowadzone w porozumieniu z Radą Pracowniczą, która zatwierdziła nowy schemat organizacyjny przedsiębiorstwa uchwałą [...] z dnia 28 grudnia 1993 r. Pozwana Fabryka składa się z dwóch odrębnych obiektów, a Kierownik Obiektu II administruje nim oraz wykonuje obowiązki należące dawniej do Kierownika Zbytu i Transportu. W zakładzie istnieje również stanowisko kierownika administracji, któremu podlegają portierzy i kierownicy remontowi. Nowo utworzone stanowisko Kierownika Obiektu II, Zbytu i Transportu powierzono poprzedniemu Kierownikowi zlikwidowanego Oddziału II, który pracuje w Fabryce dłużej od powoda. Natomiast oświadczeniem z dnia 31 stycznia 1994 r. powodowi wypowiedziano warunki pracy i płacy, proponując mu zatrudnienie na stanowisku samodzielnego technologa z prawem do dodatku wyrównawczego, należnego w związku z pełnioną funkcją związkową. O zamiarze wypowiedzenia zmieniającego była powiadomiona Komisja Zakładowa ASolidarności@, która negatywnie zaopiniowała zamierzone działanie.

Na tle dokonanych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy przyjął, że w pozwanej Fabryce doszło do rzeczywistych zmian organizacyjnych i redukcji etatów. W takiej sytuacji wobec powoda miały zastosowanie dyspozycje 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.), umożliwiające dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikom, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem z mocy przepisów Kodeksu pracy lub przepisów szczególnych, jeżeli z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. Sąd ten uznał, że stanowisko powoda zostało zlikwidowane, a wypowiedzenie warunków pracy i płacy było uzasadnione, skoro zaproponowano mu pracę samodzielnego technologa w dziale technologicznym, uwzględniając posiadane kwalifikacje zawodowe zainteresowanego, który z wykształcenia jest technikiem - technologiem drewna - meblarzem. Sąd Rejonowy nie znalazł też podstaw prawnych do uznania twierdzeń powoda, że jako pracownik chroniony miał pierwszeństwo w objęciu nowo utworzonego stanowiska pracy.

Rewizję powoda od tego wyroku oddalił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu wyrokiem z dnia 24 sierpnia 1994 r. [...], który podzielił ustalenia faktyczne i konstatacje prawne Sądu Rejonowego, podkreślając w uzasadnieniu, że powód nie wykazał fikcyjności zmian organizacyjnych dokonanych w pozwanej Fabryce, a wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy nie było szykaną za

działalność związkową.

Od tego wyroku rewizję nadzwyczajną wniósł Niezależny Samorządny Związek Zawodowy ASolidarność@, podnosząc zarzuty rażącego naruszenia prawa oraz naruszenia interesu Rzeczypospolitej Polskiej przez podjęcie działań sprzecznych z przepisami Konstytucji oraz ustawy o związkach zawodowych, dotyczącymi szczególnej ochrony praw pracowniczych zatrudnionych działaczy związków zawodowych. Na tych podstawach domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kaliszu z dnia 29 kwietnia 1994 r. [...] oraz orzeczenia bezskuteczności dokonanego powodowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy lub przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Zdaniem rewidującego Sądy obu instancji błędnie zastosowały przepis art. 10 ust. 4 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych w związku z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, nie dokonując wszechstronnego wyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych, a przede wszystkim nie zweryfikowały zarzutu pozorności zmian organizacyjnych w pozwanej Fabryce. Nawet gdyby nie były to zmiany pozorne, to nowo utworzone stanowisko powinno być powierzone powodowi jako pracownikowi pełniącemu funkcję przewodniczącego KZ NSZZ ASolidarność@, zgodnie z duchem ochrony takich pracowników, wynikającym z ustawy o związkach zawodowych. Uzasadnienie rewizji nadzwyczajnej, powołując się na poglądy Sądu Najwyższego zawarte w motywach wyroku z dnia 3 października 1995 r. (I PRN 62/95), wskazuje, że pracodawca nie może połączyć czynności wykonywanych na stanowisku zajmowanym przez członka zarządu zakładowej organizacji związkowej i czynności przydzielonych innym stanowiskom pracy w celu zwolnienia z pracy pracownika szczególnie chronionego z powołaniem się na likwidację jego stanowiska pracy. Przysługująca bowiem pracodawcy swoboda dokonywania zmian organizacyjnych nie może być wykorzystywana w celu obejścia przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Tymczasem Sądy obu instancji nie zbadały, czy utworzenie stanowiska Kierownika Obiektu II, Zbytu i Transportu oraz powierzenie go pracownikowi, którego stosunek pracy nie podlega szczególnej ochronie, nie było obejściem przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy powoda. Sądy te nie weryfikowały nadto zarzutu powierzenia stanowiska samodzielnego technologa, o którym z góry było wiadomo, że jest nie do przyjęcia przez powoda, który nigdy na takim lub podobnym stanowisku nie pracował.

W odpowiedzi na rewizję nadzwyczajną pozwana domagała się jej oddalenia, podtrzymując twierdzenia o rzeczywistym charakterze zmian organizacyjnych przeprowadzonych w KFFiP, które objęły wiele stanowisk pracy, w tym likwidację stanowiska powoda, wobec którego zastosowano uzasadnione wypowiedzenie zmieniające. Ponadto na powierzanych stanowiskach powód odmawia współdziałania z pracodawcą, ignorując obowiązki pracownicze, co burzy spokój społeczny w zakładzie pracy, którego załoga zgłasza ustne i pisemne protesty zmierzające do zwolnienia powoda z pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna podlega rozpoznaniu na tle intertemporalnych dyspozycji proceduralnych określonych w art. 11 ust. 5 ustawy z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej

- Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 43, poz. 189) i jest uzasadniona, gdyż w sprawie nie zostały wyjaśnione wszystkie okoliczności faktyczne niezbędne do wydania prawidłowego wyroku.

Wstępnie należało zwrócić uwagę, że - według ustaleń Sądu Rejonowego - do podjęcia przez Dyrektora Naczelnego zmian organizacyjnych doszło wobec sprzeczności pomiędzy koncepcjami pracodawcy i związków zawodowych co do wyboru drogi zmierzającej do naprawy sytuacji w pozwanej Fabryce. Takie różnice stanowisk mogły być dodatkowym podłożem realnego konfliktu między pracodawcą a powodem, pełniącym funkcję przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ ASolidarność@ i prezentującym związkowe widzenie przyczyn wymagających podjęcia działań restrukturyzacyjnych, zmierzających do rozwiązania problemów ekonomicznych pozwanej. Pozbawione waloru prawnego i równocześnie nieporozumieniem było sądowe ustalenie wprowadzenia zmian organizacyjnych w porozumieniu z radą pracowniczą pozwanej, która zatwierdziła nowy schemat organizacyjny przedsiębiorstwa uchwałą nr 63/93 z dnia 28 grudnia 1993 r. , skoro stosowne zarządzenie [...] w sprawie zmian organizacyjnych w KFFiP AC.@ wydał Dyrektor Naczelny pozwanej dopiero w dniu 25 stycznia 1994 r. W pierwszym rzędzie reorganizowało ono system zarządzania produkcją, w wyniku czego pozbawiono Kierownika Oddziału II kierowania produkcją na tym Oddziale, co zostało określone jako @równoznaczne de facto z likwidacją tego stanowiska pracy@. W powiązaniu z tym podjęto także decyzję o likwidacji stanowiska Kierownika Działu Zbytu i Transportu, które zajmował powód oraz utworzono, w miejsce obydwu likwidowanych stanowisk, nowe stanowisko Kierownika Obiektu Oddziału II, Zbytu i Transportu. Sądy obu instancji nie rozważyły w tym zakresie, czy ze wskazanej kolejności dokonanych zmian organizacyjnych nie wynikało jedynie przekształcenie stanowiska powoda, poprzedzone likwidacją stanowiska Kierownika Oddziału II, zmierzające do zorganizowania nowego stanowiska pracy dla pracownika, którego stanowisko pracy zostało rzeczywiście zlikwidowane. Sądy nie odniosły się do porównania zakresów czynności stanowiska zajmowanego przez powoda i nowo tworzonego stanowiska Kierownika Oddziału II, Zbytu i Transportu, które w istocie rzeczy stanowiło rozszerzenie dotychczasowego zakresu obowiązków powoda o całość spraw organizacyjnych dotyczących administrowania Oddziałem II. Ujmując rzecz z innej strony, realna likwidacja dotyczyła stanowiska Kierownika Oddziału II, wobec odjęcia z zakresu jego czynności zasadniczej materii kierowania produkcją na tym Oddziale. Natomiast stanowisko powoda w istocie rzeczy nie podlegało likwidacji, a tylko swoistemu przekształceniu, albowiem nowo utworzone stanowisko Kierownika Obiektu Oddziału II, Zbytu i Transportu objęło cały dotychczasowy zakres czynności powoda jako Kierownika Działu Zbytu i Transportu, poszerzając jedynie jego obowiązki o administrowanie Oddziałem II i to w sytuacji, gdy - według ustaleń Sądu Rejonowego - w zakładzie istnieje też stanowisko kierownika administracji, któremu podlegają, np. portierzy i kierownicy remontowi.

W takich okolicznościach przy ponownym rozpoznaniu sprawy należy dokładnie rozważyć, czy w stosunku do powoda zachodziły realne przesłanki wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy, które wobec pracowników szczególnie chronionych jest dopuszczalne z przyczyn dotyczących pracodawcy pod warunkiem, że nie jest możliwe

dalsze zatrudnianie powoda na dotychczasowym stanowisku pracy (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.). Taka Aniemożliwość@, jak trafnie wywiódł Sąd Najwyższy w motywach wyroku z dnia 3 października 1995 r., I PRN 62/95 (OSNAPIUS 1996 nr 7 poz. 101), występuje zawsze w razie likwidacji danego stanowiska pracy, jeżeli przypisane mu czynności zostają wyłączone z zakresu statutowych zadań zakładu pracy. Generalnie jednak pracodawca nie może łączyć czynności wykonywanych na stanowisku zajmowanym przez członka zarządu zakładowej organizacji związkowej i czynności przydzielonych innym stanowiskom takiego samego lub podobnego rodzaju po to, aby szczególnie chronionego pracownika przesunąć do innej pracy, z powołaniem się na likwidację jego stanowiska pracy. Swoboda dokonywania zmian organizacyjnych nie może być bowiem wykorzystana w celu obejścia przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Tymczasem Sądy orzekające nie rozpoznały w sprawie dwóch zakresów zagadnień. Po pierwsze, czy zatrudnienie powoda na przekształconym stanowisku, rozszerzającym zakres jego dotychczasowych czynności jedynie o ogólne administrowanie Oddziałem II-im, stanowiło istotną zmianę warunków pracy lub płacy, a zatem czy było taką zmianą, która w ogóle wymagała wypowiedzenia zmieniającego. A po wtóre, czy niemożliwe było zatrudnienie powoda na tak przekształconym stanowisku pracy z przyczyn pozostających poza sferą jego działalności związkowej. Działaczowi związkowemu, którego trwałość stosunku pracy podlega wzmożonej ochronie z mocy art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), przysługuje preferencja w otrzymaniu stanowiska pracy, które w ramach działań restrukturyzacyjnych pracodawcy podlega organizacyjnemu połączeniu z innym stanowiskiem pracy, przed pracownikiem zajmującym takie łączone stanowisko pracy, lecz nie korzystającym ze szczególnej ochrony stosunku pracy. Natomiast w rozpoznawanej sprawie sądy przyjęły swobodę pracodawcy w dokonywaniu podobnych zmian organizacyjnych, ale także uproszczoną ocenę pierwszeństwa do zatrudnienia na przekształconym stanowisku pracy dotychczasowego Kierownika Oddziału II, zwracając uwagę jedynie na jego dłuższy, niż w przypadku powoda, niekonfliktowy zakładowy staż pracy, który nie ma rangi ustawowej przesłanki wzmożonej ochrony stosunku pracy. Równocześnie ustalenia zawarte w motywach zakwestionowanych wyroków nie wyodrębniają oraz nie zawierają prawnej oceny jakichkolwiek dalszych elementów przydatności tych pracowników do pracy na przekształconym stanowisku pracy. Wykluczało to możliwość weryfikacyjnej analizy prawnej, zmierzającej do rzetelnego i wiarygodnego porównania przydatności obu kandydatów do objęcia przekształconego stanowiska pracy. W szczególności aktualny stan faktyczny sprawy, ujawniony w motywach zakwestionowanych orzeczeń, uniemożliwia rzeczywistą ocenę jakoby ewidentnie większej przydatności pracownika, który objął przekształcone stanowisko pracy, przed powodem korzystającym jako zakładowy działacz związkowy z ustawowo wzmożonych gwarancji nienaruszalności stosunku pracy. Dla potwierdzenia ewentualnej zasadności dokonanego wyboru pozwany pracodawca powinien wykazać dalsze elementy ewidentnie większej przydatności innego pracownika zatrudnionego na przekształconym stanowisku pracy, które mogłyby przeważać ustawowe gwarancje ochrony stosunku pracy powoda, pełniącego funkcję związkową w zakładowej strukturze związku zawodowego.

Uzupełniając ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy powinien dokonać rzetelnego zweryfikowania zarzutu, że sposób organizacyjno-prawnych przekształceń stanowisk pracy w pozwanej Fabryce był skierowany na obejście przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy powoda, zwłaszcza że w stosunku do niego potwierdził się zarzut naruszenia przez stronę pozwaną art. 42 § 4 KP [...] oraz zarzut, że bezpodstawnie przyjęła, iż doszło do definitywnego ustaniu stosunku pracy w związku ze złożonym przez powoda odwołaniem od wypowiedzenia zmieniającego [...], co wynika z wyroku z dnia 24 sierpnia 1994 r. [...]

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 11 ust. 5 ustawy z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej - Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 43, poz. 189), orzekł jak w sentencji wyroku.

=====