

Wyrok z dnia 10 września 1998 r.

I PKN 309/98

Zaproponowanie pracownikowi w wypowiedzeniu zmieniającym pracy na stanowisku "specjalisty", bez bliższego jego określenia, nie spełnia wymagań z art. 42 § 2 KP, chyba że z okoliczności sprawy wynika jednoznacznie, że ma to być praca w dziale przejmującym zadania i kompetencje działu likwidowanego, w którym pracownik był dotychczas zatrudniony.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 września 1998 r. sprawy z powództwa Danuty Ł. przeciwko Przedsiębiorstwu Wodociągów i Kanalizacji Spółce z o.o. w G.W. o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 20 kwietnia 1998 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 12 grudnia 1997 r. [...]

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gorzowie Wlkp. wyrokiem z dnia 12 grudnia 1997 r. [...], oddalił powództwo Danuty Ł. przeciwko Przedsiębiorstwu Wodociągów i Kanalizacji, Sp. z o.o. w G.W. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego dokonanego powódce w dniu 4 marca 1997 r. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na ustalenie następującego stanu faktycznego.

Powódka Danuta Ł. jest w pozwanym Przedsiębiorstwie zatrudniona od 1 sierpnia 1979 r. na stanowisku kierownika działu kadrowo-administracyjnego, a po-

nadto należy do grona członków komisji rewizyjnej w zakładowej organizacji KNSZZ „Solidarność 80”. W dniu 27 stycznia 1997 r. powódka prowadziła z pozwanym rozmowę na temat przyczyn zamierzonego wypowiedzenia warunków umowy o pracę, nagrywając ją bez zgody rozmówcy na mikrokasetę. W dniu 30 stycznia 1997 r. pozwany zwrócił się do powódki o wskazanie organizacji związkowej, która broniłaby jej interesów w związku z zamiarem dokonania wspomnianego wypowiedzenia. W tymże dniu pracodawca powierzył powódce od 1 lutego 1997 r. na okres 3 miesięcy pracę specjalisty w dziale transportowo-sprzętowym.

Dnia 20 lutego 1997 r. pozwany zawiadomił komisję zakładową KNSZZ „Solidarność 80” o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy i powierzenia jej stanowiska specjalisty w związku z likwidacją działu kadrowo-administracyjnego i włączenia jego funkcji do działu finansowo-ekonomicznego na podstawie zarządzenia [...] z dnia 4 lutego 1997 r., wydanego w wykonaniu uchwały [...] rady nadzorczej Spółki z dnia 3 lutego 1997 r. Komisja zakładowa w piśmie z dnia 21 lutego 1997 r. odmówiła zgody na planowane wypowiedzenie zmieniające, twierdząc iż ma ono charakter szykany, gdyż zmiany są bezzasadne pod względem organizacyjnym i ekonomicznym. W dniu 26 lutego 1997 r. pozwany zwrócił się więc do Krajowej Komisji KNSZZ „Solidarność 80”, która pismem z 3 marca 1997 r. podtrzymała stanowisko organizacji zakładowej. Dnia 4 marca 1997 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska i kategorii zaszeregowania z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu „likwidacji stanowiska”. Przez łączenie działów i likwidację stanowisk pozwany przeprowadził też reorganizację działu marketingu i handlu, włączając doń dział gospodarki materiałowej. Poza tym z laboratoriów wydziałów produkcji wody i oczyszczalni ścieków utworzono dział kontroli jakości i technologii.

W tych okolicznościach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że w świetle art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) w związku z art. 10 ust. 4 i 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.) powództwo jest bezzasadne. Po włączeniu działu kadrowo-organizacyjnego do działu ekonomiczno-finansowego obowiązki powódki przejęła Eleonora B., zastępca kierownika tego działu, obeznana z powierzonymi jej zadaniami. Nie jest zatem możliwe dalsze zatrudnianie powódki na dotychczasowym stanowisku pracy,

a niepowierzenie jej stanowiska zastępcy kierownika działu w miejsce Eleonory B., mieści się w kompetencjach pracodawcy do swobodnego doboru pracowników. Likwidacja stanowiska pracy powódki nie była też - wbrew jej twierdzeniom - fikcją w celu jej szykanowania, o czym świadczą wcześniejsze zmiany organizacyjne, łączenie innych działów, likwidacja stanowisk kierowniczych, a także działanie pracodawcy zgodnie z uchwałami swej rady nadzorczej, w której udziały miała w Spółce reprezentuje dwóch wiceprezydentów G.W. Rada Nadzorcza oświadczyła zresztą wyraźnie, że działania zarządu są zbieżne z programem jej działania. Zasadność reorganizacji potwierdziła też kierownik połączonych działów Ewa G., uznając, że obowiązki rozłożono równomiernie na pracowników, którzy mogą podnieść swoje kwalifikacje. Wspomniane zmiany zostały więc wprowadzone ze względów oszczędnościowych, nawet jeśli pracodawca obowiązany jest do wypłacania powódce dodatku wyrównawczego z art. 10 ust. 5 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Zajmowanie określonego stanowiska przez pracownika podlegającego szczególnej ochronie nie może zresztą pozbawiać pracodawcy kompetencji do przeprowadzania zmian organizacyjnych. Powierzenie powódce na okres trzech miesięcy pracy specjalisty w dziale transportowo-sprzętowym nie naruszyło też art. 42 § 4 KP, który to przepis dotyczy ogółu zatrudnionych, również chronionych z mocy przepisów szczególnych.

Apelację powódki uwzględnił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze, który wyrokiem z dnia 20 kwietnia 1997 r. [...], zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że przywrócił powódce poprzednie warunki pracy i płacy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Wojewódzki wskazał, że podstawowym warunkiem dokonywania zarówno grupowych, jak też indywidualnych zwolnień pracowników w trybie przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. jest zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn określonych w jej art. 1 ust. 1. Tymczasem dokonane powódce wypowiedzenie zmieniające pracodawca motywował zmianą organizacyjną, polegającą na zlikwidowaniu stanowiska kierownika działu kadrowo-administracyjnego i podporządkowaniu zakresu działalności tej komórki działowi ekonomicznemu. Pozwany nie twierdził więc o konieczności związanej z tym redukcji zatrudnienia, zaś Sąd pierwszej instancji faktu tego nie badał, gdyż błędnie przyjął, iż zmiany organizacyjne same przez się uzasadniały wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy. Po uzupełnieniu postępowania dowodowego w tym kierunku Sąd Wojewódzki ustalił, że stan zatrudnienia w pozwanej Spółce wynosił na dzień 1 marca 1997 r. (tzn. z początkiem okresu dokonanego powódce wypowiedzenia) 324 osoby i

318,250 etatów, a z końcem tego roku wzrósł do 327 osób i 321,875 etatów. Zmniejszenie zatrudnienia nie występowało też na koniec czerwca, ani na koniec września 1997 r. Pozwany nie miał zatem prawa powoływać się na przyczyny wypowiedzenia określone w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., wobec czego dokonane powódce wypowiedzenie zmieniające było bezskuteczne. Jako członek komisji rewizyjnej w zakładowej organizacji związkowej KNSZZ „Solidarność 80” powódka podlega bowiem szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, przewidzianej w art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, który to przepis pracodawca naruszył dokonując wspomnianego wypowiedzenia bez zgody zarządu zakładowej organizacji tegoż Związku. Roszczenie powódki znajduje więc oparcie w art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 KP.

Sąd Wojewódzki nadmienił też, że przedmiotowe wypowiedzenie nie określa stanowiska pracy zaproponowanego powódce, czym narusza art. 42 KP. Powódka była bowiem kierownikiem działu kadrowo-administracyjnego, a zaoferowano jej stanowisko „specjalisty”, bez bliższego określenia jego charakteru lub komórki organizacyjnej zakładu. Wprawdzie w okolicznościach sprawy może to oznaczać jedynie pracę na stanowisku specjalisty w dziale finansowo-ekonomicznym, któremu przyporządkowano zakres zadań dotychczasowego działu kadrowo-administracyjnego, lecz „nie do przyjęcia jest sytuacja”, w której powierzając powódce stanowisko bliżej nie określonego specjalisty mógłby ją pracodawca zatrudniać w dowolnie wybranym dziale, obchodząc przepisy o szczególnej ochronie trwałości jej stosunku pracy.

Kasację od powyższego wyroku wniósł w imieniu pozwanej Spółki jej radca prawny, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 1 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz art. 42 § 2 KP i domagając się na tej podstawie zmiany zaskarżonego orzeczenia przez „oddalenie roszczeń powódki w całości”. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że twierdzenie Sądu drugiej instancji, iż konieczną przesłanką rozwiązania umowy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. jest zmniejszenie zatrudnienia w całej Spółce byłoby słuszne tylko wtedy, gdyby pozwany mógł stosunek pracy z powódką rozwiązać w sposób definitywny. Tymczasem pozwanejmu wolno było zgodnie z art. 10 ust. 4 tej ustawy dokonać jedynie wypowiedzenia zmieniającego, wskutek którego nie dochodzi do redukcji zatrudnienia. Inna rzecz, że w tym wypadku doszło do faktycznego spadku zatrudnienia, ponieważ zlikwidowano dział, w którym pracowała powódka. Dążenie do racjonalizacji struktury zatrudnienia

jest zaś konieczne w każdej firmie, zwłaszcza komunalnej, pozostającej pod stałym i szczególnym nadzorem rady gminy, jak i ogółu mieszkańców.

Skarżący wyraził też pogląd, że w ofercie nowych warunków pracy właściwie określił stanowisko pracy i wynagrodzenie powódki. Stanowisko „specjalisty” jest bowiem w hierarchii zakładu skarżącej Spółki „dość wysokie”, a „do kompetencji pracodawcy należy, w jakim stopniu określi on szczegółowy zakres czynności zatrudnionego pracownika, a tym samym dział czy wydział w jakim pracownik ma być zatrudniony”. Skarżący uważa zatem, że przy dokonywaniu wypowiedzenia zmieniającego nie naruszył art. 42 § 2 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna, aczkolwiek tylko w odniesieniu do pierwszego ze sformułowanych w niej zarzutów. Zaskarżony wyrok został bowiem oparty na błędnej wykładni art. 10 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.). Przepis ten stanowi w ust. 1, że ustawę, z wyjątkiem art. 2-4, stosuje się odpowiednio także w razie podejmowania przez kierownika zakładu pracy indywidualnych decyzji o zwalnianiu pracowników z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1, jeżeli są one wyłączną przesłanką rozwiązania stosunku pracy, a zwolnienia w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące obejmują nie więcej niż 10% załogi w zakładach pracy zatrudniających do 1000 pracowników lub nie więcej niż 100 pracowników w zakładach zatrudniających powyżej 1000 pracowników, „z zastrzeżeniem przepisów ust. 2-5”. Wśród tych zastrzeżonych odrębności jest w przepisie ust. 4 przewidziana dopuszczalność dokonania wypowiedzenia zmieniającego pracownikom, których stosunek pracy podlega wzmożonej ochronie trwałości na 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. Skoro celem wypowiedzenia zmieniającego nie jest w zasadzie rozwiązanie stosunku pracy, tylko kontynuowanie go w zmienionej treści, to takie wypowiedzenie niejako z natury rzeczy nie powoduje zmniejszenia zatrudnienia i dlatego przepisy o wypowiedzeniu definitywnym stosuje się w tym zakresie „odpowiednio” również z mocy ogólnej reguły art. 42 § 1 KP. Unormowania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. mają zatem - wbrew twierdzeniu

Sądu Wojewódzkiego - „odpowiednie” zastosowanie także w sytuacji, gdy z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technicznymi (w tym także zmianami w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego) nie jest możliwe dalsze zatrudnianie danego pracownika lub zespołu pracowników (nie odpowiadającego kryteriom „grupy” w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy) na dotychczasowym (-ych) stanowisku (-ach), a ze względu na zakazy wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy nie wchodzi w grę redukcja zatrudnienia, lecz jedynie przeniesienie do innej pracy. Innymi słowy, zakres zastosowania poszczególnych przepisów ustawy nie jest jednakowy i odesłanie - jak w art. 10 ust. 4 - do przyczyn rozwiązania stosunku pracy określonych w jej art. 1 ust. 1 nie musi oznaczać równoczesnego odesłania do redukcji zatrudnienia zazwyczaj związanej z tymi przyczynami.

Nie sposób więc kwestionować subsumpcji ustaleń faktycznych poczynionych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i zaakceptowanych pośrednio także przez Sąd Wojewódzki, gdyż niemożność dalszego zatrudniania powódki na dotychczasowym stanowisku kierownika działu kadrowo-administracyjnego wskutek zmiany organizacyjnej, polegającej na likwidacji tego działu z równoczesnym przekazaniem jego zadań i kompetencji działowi finansowo-ekonomicznemu, mieści się w zakresie zastosowania szczególnego przepisu art. 10 ust. 4 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., co automatycznie wyklucza zarzut naruszenia przez pracodawcę ogólnego unormowania art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). Oceny tej nie zmienia sposób określenia przez skarżącego pracodawcę rodzaju pracy zaoferowanej powódce w ramach spornego wypowiedzenia zmieniającego. Co prawda, pojęcie „specjalista” wyznacza danemu stanowisku „dość wysokie” (według sformułowania skarżącego) miejsce w hierarchii stanowisk danego zakładu pracy, ale samo przez się, tzn. w oderwaniu od nazwy czy zakresu zadań odpowiedniej zakładowej komórki organizacyjnej lub zawodu (specjalności zawodowej) pracownika, nie wskazuje jeszcze przedmiotu jego pracowniczego zobowiązania („pracy określonego rodzaju” w rozumieniu art. 22 § 1 KP), a tym samym czyni go „specjalistą od wszystkiego” i w niedopuszczalny sposób oddaje do dyspozycji pracodawcy całą pracowniczą zdolność do pracy („siłę roboczą” zainteresowanego pracownika). Wbrew twierdzeniom skarżącego miałby zatem rację Sąd Wojewódzki argumentując, że skierowana pod adresem powódki oferta nowego rodzaju pracy nie odpowiada wymaganiom z art. 42 § 2 KP, gdyby równo-

cześniej nie ustalił, iż w okolicznościach sprawy może jedynie chodzić o pracę specjalisty w dziale finansowo-ekonomicznym, który przejął zadania i kompetencje działu kadrowo-administracyjnego. W świetle tego ustalenia zarzut naruszenia przez pracodawcę art. 42 § 2 KP jest niekonsekwentny, a zatem próba podważenia tego zarzutu w kasacji pozostaje bez znaczenia dla jej rozstrzygnięcia.

Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹⁵ KPC zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację powódki od orzeczenia Sądu pierwszej instancji.

=====