

**Wyrok z dnia 7 września 1999 r.**

**I PKN 265/99**

**Zmiana warunków pracy polegająca wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska, przy zachowaniu innych warunków pracy i płacy, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 KP). Jeżeli jednak strony zgodnie traktują taką zmianę jako element podmiotowo istotny (np. gdy nazwa implikuje prestiż stanowiska), to może ona wymagać wypowiedzenia warunków pracy.**

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie: SN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, SA Katarzyna Gonera (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 września 1999 r. sprawy z powództwa Zofii K. przeciwko Cukrowni „Ł.” S.A. w K.W. o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 13 stycznia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Pińczowie, wyrokiem z dnia 13 października 1998 r., oddalił powództwo Zofii K. przeciwko Cukrowni „Ł.” SA w K.W. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy dotychczas obowiązujących. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1988 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierownika laboratorium. W 1998 r. wprowadzono w Cukrowni „Ł.” SA w K.W. nową strukturę organizacyjną, na podstawie której zmieniono nazwę stanowiska zajmowanego przez powódkę z „kierownika laboratorium” na „chemika analityka”. W związku z wprowadzeniem nowej struktury organizacyjnej oraz zmianą nazwy stanowiska zajmowanego przez powódkę wręczono jej w dniu 28 lipca 1998 r. wypowiedzenie zmieniające, przy czym poza nazwą stanowiska nie uległy zmianie pozostałe warunki pracy i płacy. W tym czasie powódka pełniła funkcję

przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej (Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”). Pracodawca powiadomił zakładową organizację związkową o zamiarze dokonania wypowiedzenia zmieniającego w stosunku do powódki, związek zawodowy nie zgłosił zastrzeżeń. W dniu 6 sierpnia 1998 r. powódka przyjęła do wykonania nowy zakres czynności, nie wyraziła natomiast zgody na zmianę nazwy swojego stanowiska. Oddalając powództwo Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie zmieniające było konieczne w związku ze zmianą struktury organizacyjnej zakładu pracy. Nie jest możliwe przywrócenie warunków pracy dotychczas obowiązujących - w zakresie nazwy stanowiska pracy powódki - z uwagi na wprowadzoną nową strukturę organizacyjną, a ponadto z tego względu, że w kompetencji Sądu Pracy nie leży dokonywanie zmian nazw stanowisk poszczególnych pracowników.

W apelacji od powyższego wyroku powódka zarzuciła naruszenie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). W toku postępowania apelacyjnego podniosła, że pracodawca w dniu 2 listopada 1998 r. nie dopuścił jej do pracy uznając, że doszło do rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia w związku z odmową przyjęcia przez powódkę zmienionych warunków pracy. Powódka wniosła w związku z tym o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowe stanowisko.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach, wyrokiem z dnia 13 stycznia 1999 r., uwzględnił apelację powódki i zmieniając zaskarżony wyrok przywrócił powódkę do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy. Sąd Okręgowy stwierdził, że nie jest trafne stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że wypowiedzenie zmieniające dokonane zostało z zachowaniem przepisów o wypowiedzeniu, ponieważ związki zawodowe zostały prawidłowo zawiadomione o zamiarze dokonania wypowiedzenia zmieniającego w stosunku do powódki pełniącej funkcję przewodniczącej Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” i nie złożyły żadnych zastrzeżeń co do zamiaru pracodawcy dokonania takiego wypowiedzenia. Przepisy ustawy o związkach zawodowych wymagają obligatoryjnie zgody Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” (jako zarządu zakładowej organizacji związkowej) na dokonanie wypowiedzenia w stosunku do pracownika pełniącego funkcję w organach zakładowej organizacji związkowej, a zgody takiej nie było. Skoro doszło do naruszenia przepisów ochronnych gwarantujących trwałość stosunku pracy członka zarządu zakładowej organizacji związkowej, to powództwo jest zasadne.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, opierając ją

na podstawie wskazanej w art. 393<sup>1</sup> pkt 1 KPC. Skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, co należy potraktować jako wniosek o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego. W uzasadnieniu kasacji skarżąca podniosła, że zgodnie z treścią art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika pełniącego funkcję w organach zakładowej organizacji związkowej. Pomimo nieuzyskania przez pracodawcę zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na dokonanie w stosunku do powódki wypowiedzenia zmieniającego, nie doszło do naruszenia art. 32 ustawy o związkach zawodowych, ponieważ w żaden sposób nie zostały naruszone przedmiotowo istotne warunki pracy i płacy powódki. Zdaniem skarżącej w sytuacji, gdy nie dochodzi do naruszenia przedmiotowych warunków umowy, do wypowiedzenia jej nie jest wymagana obligatoryjna zgoda związku zawodowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Istota sporu sprowadzała się do tego, czy zmiana nazwy stanowiska pracy zajmowanego przez pracownika, związana ze zmianą struktury organizacyjnej wprowadzonej w zakładzie pracy, wymaga wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy wynikających z umowy (dokonania wypowiedzenia zmieniającego) oraz czy w stosunku do pracownika pełniącego funkcję w organach zakładowej organizacji związkowej wypowiedzenie takie może być dokonane jedynie za zgodą zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Jak wynika z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Rejonowy - i zaakceptowanych przez Sąd Okręgowy - zmiana dotycząca warunków pracy w przypadku powódki dotyczyła jedynie nazwy stanowiska pracy (z „kierownika laboratorium” na „chemika analityka”) i nie obejmowała ani zakresu czynności, ani wysokości wynagrodzenia, ani pozostałych warunków pracy. Ponieważ podstawę kasacji stanowi wyłącznie zarzut naruszenia prawa materialnego, ustalenia faktyczne stanowiące podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku uznać należy za niewadliwe i tym samym wiążące w postępowaniu kasacyjnym.

Wprowadzenie w zakładzie pracy nowego schematu organizacyjnego, powodującego zmianę stanowiska pracownika, wymaga wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy, choćby aktualnie nie uległy one pogorszeniu (uchwała SN z dnia 25 czerwca 1975 r., I PZP 15/75, OSNCP 1976 z. 3, poz. 43). Jeżeli jednak zmiana taka polega wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska, podczas gdy wszystkie pozostałe warunki pracy i płacy nie ulegają zmianie, mieści się ona w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, chyba że szczególne okoliczności uzasadniają odmienną ocenę. Zgodnie z tezą wyrażoną w wyroku SN z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78 (nie publikowany) zmiana warunków płacy w rozumieniu art. 42 § 1 KP wymaga uprzedniego wypowiedzenia tylko wtedy, gdy dotyczy uzgodnionych w umowie o pracę warunków istotnych i gdy pogarsza sytuację pracownika. Podobną myśl można odnieść również do warunków pracy.

Przyjęcie takiego założenia, jakie zostało poczynione w kasacji przez stronę pozwaną, a mianowicie, że zmiana jedynie nazwy stanowiska zajmowanego przez powódkę, nie połączona z jakąkolwiek zmianą pozostałych warunków pracy i płacy, nie naruszała przedmiotowo istotnych warunków pracy i płacy, i nie pogarszała w żaden sposób sytuacji powódki jako pracownika, a zatem nie miała takiego charakteru, który wymagałby uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie zmieniające stosownie do art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, prowadzić musi do wniosku, że w przypadku zmiany nazwy stanowiska w ogóle nie było konieczne dokonywanie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego.

Taki wniosek oznaczać by musiał w konsekwencji, że wypowiedzenie zmieniające dokonane przez stronę pozwaną było od samego początku zbędne i nie wywołujące skutków prawnych, a zatem jakkolwiek sprzeciw lub brak zgody wobec tego wypowiedzenia ze strony powódki również nie rodziłby skutków prawnych w odniesieniu do łączącego strony stosunku pracy, a zatem należałoby uznać, że powódka pozostawała i pozostaje przez cały czas w stosunku pracy ze stroną pozwaną, zajmując stanowisko kierownika laboratorium, albowiem oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy nie wywołało skutków prawnych. W takiej sytuacji nie byłoby również konieczne uzyskanie przez pracodawcę zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego stosownie do treści art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Niedopuszczenie

powódki do pracy w dniu 2 listopada 1998 r. uprawniałoby natomiast powódkę do wystąpienia z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy między stronami, nie zaś o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach, albowiem stosunek pracy nigdy nie ustał.

Założenie dotyczące tego, że zmiana nazwy stanowiska pracy w związku ze zmianą struktury organizacyjnej zakładu pracy nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli zostają zachowane wszystkie dotychczasowe warunki pracy i płacy - w tym zwłaszcza rodzaj pracy (zakres czynności) i wysokość wynagrodzenia - może również prowadzić do wniosku, że wypowiedzenie warunków pracy było wadliwe i sprzeczne z prawem, bo dotyczyło warunków, które wypowiedzenia takiego nie wymagają. Skoro pracodawca zdecydował się na wypowiedzenie, choć nie było do tego podstaw i przesłanek, to znaczy, że wypowiedzenie było niezgodne z prawem i naruszyło przepisy o wypowiedzeniu zmieniającym, a zatem powódka jako pracownik powinna być przywrócona do pracy na poprzednich warunkach pracy - na stanowisko kierownika laboratorium - niezależnie od tego, czy pracodawca uzyskał zgodę zakładowej organizacji związkowej stosownie do wymagań art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Jeżeli pracodawca wypowiada warunki pracy i płacy, choć nie powinien, to działa wbrew prawu - wbrew treści art. 42 KP - a to oznacza, że pracownikowi służy roszczenie o uznanie takiego wypowiedzenia za bezskuteczne, a w razie gdy wypowiedzenie spowodowało skutek w postaci zmiany warunków pracy i płacy - roszczenie o przywrócenie do pracy na warunkach dotychczasowych (sprzed wypowiedzenia).

Nie wszystkie warunki pracy i płacy podlegają wypowiedzeniu zmieniającemu. Zmiana warunków polegająca wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska, przy jednoczesnym braku zmiany wszystkich pozostałych dotychczasowych warunków pracy i płacy, nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, chyba że szczególne okoliczności uzasadniają odmienną ocenę.

W rozpoznawanej sprawie taką odmienną ocenę uzasadnia zachowanie obydwu stron stosunku pracy i podjęte przez nie czynności.

Skoro pracodawca uznał, że powinien dokonać w stosunku do powódki wypowiedzenia warunków pracy, to oznacza to, że potraktował zmianę nazwy stanowiska zajmowanego przez powódkę jako zmianę istotnego elementu umowy o pracę. Dokonana przez niego czynność prawna powinna podlegać ocenie co do zgodności z art. 42 i art. 45 KP ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z naruszenia tych

przepisów. Jeżeli pracodawca decyduje się - dla pewności i bezpieczeństwa obrotu prawnego - na wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy, to musi to zrobić zgodnie z obowiązującymi przepisami. Dokonując wypowiedzenia zmieniającego strona pozwana sama oceniła, że zmiana nazwy stanowiska zajmowanego przez powódkę jest zmianą na niekorzyść pracownika, bo w przeciwnym razie nie dokonywałyby w ogóle tego wypowiedzenia. Skoro tak się stało, to powinien zostać zachowany tryb określony w art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, co oznacza, że pozwany pracodawca powinien był uzyskać zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej na zmianę warunków pracy na niekorzyść powódki pełniącej funkcję przewodniczącej Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”. Skoro jej nie uzyskał, to wypowiedzenie było dokonane niezgodnie z przepisami o wypowiedzeniu zmieniającym, a powódce przysługiwało skuteczne roszczenie o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach.

Również powódka swoim zachowaniem dała wyraz temu, że nazwę zajmowanego stanowiska traktuje jako istotny element warunków umowy. Skoro obydwie strony nazwie stanowiska pracy zgodnie nadały charakter podmiotowo istotnego elementu stosunku pracy i zachowały się konsekwentnie adekwatnie do tego zgodnego zamiaru - pracodawca dokonując wypowiedzenia, a pracownik odwołując się od tego wypowiedzenia do Sądu Pracy - to oznacza, że cały tryb wypowiedzenia powinien być przeprowadzony zgodnie z przepisami o wypowiedzeniu zmieniającym, co obejmuje również uzyskanie przez pracodawcę wyraźnej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na dokonanie wypowiedzenia stosownie do art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Brak wyraźnego stanowiska ze strony zakładowej organizacji związkowej oznacza, że nie został spełniony warunek uzyskania jej zgody, co uzasadniało uwzględnienie roszczenia powódki o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy, czyli na stanowisko kierownika laboratorium.

Nazwa stanowiska pracy nie należy do przedmiotowo istotnych elementów warunków pracy i jej zmiana nie wymaga - w zasadzie - dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Jeżeli jednak obydwie strony stosunku pracy zgodnie traktują ją jako element podmiotowo istotny (bo np. nazwa implikuje pewien prestiż stanowiska), to wówczas jednostronna decyzja pracodawcy o zmianie nazwy stanowiska może wymagać wypowiedzenia zmieniającego ze wszystkimi tego konsekwencjami co do zachowania trybu tego wypowiedzenia.

Mając na względzie powyższe okoliczności, Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC.

=====