

Wyrok z dnia 28 czerwca 2001 r.

I PKN 503/00

W warunkach określonych w art. 5 i 6 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.) jest dopuszczalne wypowiedzenie pracownikowi, będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, dotychczasowego stanowiska pracy bez zgody zarządu tej organizacji. Konieczne jest natomiast przeprowadzenie konsultacji wypowiedzenia warunków pracy przewidzianej w art. 38 § 1 KP, ale tylko wtedy, gdy pracodawca nie zawarł z zakładową organizacją związkową porozumienia, o którym stanowi art. 4 ust. 1 tej ustawy.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie: SN Roman Kuczyński, SA Kazimierz Josiak.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2001 r. sprawy z powództwa Marii Z. przeciwko K. Centrali Materiałów Budowlanych SA w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 22 marca 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Końskich wyrokiem z dnia 14 października 1999 r., uzupełnionym wyrokiem z dnia 13 grudnia 1999 r., zasądził od K. Centrali Materiałów Budowlanych SA w K. na rzecz Marii Z. kwotę 1.764 zł tytułem odszkodowania, oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że Maria Z. od dnia 1 marca 1972 r. była zatrudniona w K. Centrali Materiałów Budowlanych w hurtowni w K. na stanowisku handlowca. Była też członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność”. W

dniu 24 września 1998 r. powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające warunki pracy, w którym strona pozwana zaproponowała jej pracę na stanowisku dozorczy z zachowaniem dotychczasowej płacy. Przyczyną tego wypowiedzenia była likwidacja stanowiska powódki spowodowana przekształceniem pozwanej Centrali z firmy handlowej w lokalnego operatora sieci franchisingowej oraz likwidacja stanowisk handlowców w całej Centrali, a nie tylko w Hurtowni w K.

Gdy chodzi o hurtownię w K., Sąd Rejonowy ustalił, że było tam zatrudnionych (oprócz powódki) siedem osób. Obecnie żadna z nich nie pracuje; z sześcioma pracownikami rozwiązano bowiem umowy o pracę na mocy porozumienia stron, a jeden z nich założył spółkę, która na terenie byłej hurtowni prowadzi handel materiałami budowlanymi. Strona pozwana w dalszym ciągu jest właścicielką budynków znajdujących się na terenie byłej hurtowni. Do ich strzeżenia wynajmuje obecnie firmę ochroniarską. Jest w niej zatrudniony były dozorca strony pozwanej. Obowiązujący regulamin służby dozoru dziennego i nocnego przewiduje powierzenie dozorczy równocześnie obowiązków palacza. Pracownik zatrudniony na tym stanowisku powinien w sezonie grzewczym palić w piecu centralnego ogrzewania i posiadać do tego odpowiednie, formalnie stwierdzone uprawnienia. W związku tym dotychczasowi dozorczy byli kierowani przez pracodawcę na przeszkolenie w zakresie obsługi kotłów niskopiętrnych prowadzone przez zakład doskonalenia zawodowego. Powódka nie posiada uprawnień wymaganych do obsługi pieców centralnego ogrzewania, lecz jej stan zdrowia nie stanowił przeciwwskazań do wykonywania pracy dozorczy (i palacza).

W dniu 24 sierpnia 1998 r., w związku z koniecznością dokonania w pozwanej Centrali zwolnień na podstawie przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, zostało zawarte porozumienie pomiędzy zarządem spółki a Komisją Zakładową NSZZ „Solidarność” i Zarządem NSZZ „B.” pracowników KCMB. Zmiany polegające na ograniczeniu zatrudnienia były zmianami organizacyjnymi, o których mowa w art. 1 pkt 1 wymienionej ustawy. Powyższe porozumienie określiło kryteria doboru pracowników do zwolnienia i dotyczyło wszystkich pracowników, w tym także i powódki. Ponieważ jednak była ona członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, strona pozwana wypowiedziała jej jedynie warunki pracy - stosownie do art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Sąd Rejonowy uznał wszakże, iż strona pozwana zaproponowała powódce pracę niezgodną z przepisami, gdyż obejmującą swoim zakresem także

obowiązki palacza, do których powódka nie posiadała wymaganych uprawnień. Ponieważ jednak nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powódki (tj. stanowiska handlowca), żądanie przywrócenia do pracy nie mogło być uwzględnione. Wobec tego Sąd Rejonowy zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z art. 47¹ KP.

Od powyższego wyroku wniosły apelację obie strony.

Pozwana K. Centrala Materiałów Budowlanych SA w K. domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa. Twierdziła, że Sąd pierwszej instancji bezzasadnie zasądził odszkodowanie na rzecz powódki, przyjmując brak jej uprawnień do wykonywania czynności palacza, gdy tymczasem gdyby powódka przyjęła pracę na tym stanowisku, to w okresie wypowiedzenia byłaby skierowana na odpowiedni kurs. Powódka natomiast wniosła o zmianę wyroku w części oddalającej powództwo i o przywrócenie do pracy. Jej zdaniem, nie nastąpiła likwidacja stanowiska handlowca, poza tym hurtownia w K. nadal funkcjonuje. Nie nastąpiła zatem także likwidacja zakładu pracy, o jakiej mowa w art. 41¹ KP. Według skarżącej, porozumienie z dnia 24 sierpnia 1998 r. zawarte pomiędzy KCMB a związkami zawodowymi, określające kryteria doboru pracowników do zwolnienia, nie obejmowało członków zarządu związków zawodowych. Dlatego też przed wypowiedzeniem powódce warunków pracy konieczna była tzw. konsultacja związkowa, czego pracodawca nie dokonał.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 22 marca 2000 r. oddalił apelację obu stron.

Sąd drugiej instancji uznał, że fakt zaproponowania powódce pracy niezgodnej z kwalifikacjami nie może być kwestionowany, a stwierdzenia tego nie zmienia okoliczność, że powódka mogłaby zdobyć uprawnienia do obsługi pieców centralnego ogrzewania. Zasadność propozycji innej pracy niż dotychczasowa należy bowiem oceniać według chwili dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Poza tym nie można wykluczyć, że z przyczyn od siebie niezależnych (np. choroby, opóźnień kursu) powódka nie mogłaby uzyskać tych uprawnień. Zatem stanowisko strony pozwanej zawarte w apelacji nie zasługiwało na uwzględnienie.

Gdy chodzi o apelację powódki, Sąd Okręgowy podkreślił, że z przeprowadzonych dowodów wynika, iż jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane, podobnie jak i uległa likwidacji hurtownia w K. Nie jest to jednak likwidacja zakładu pracy. W pozwanej Centrali nastąpiło ograniczenie stanu zatrudnienia, a w związku z koniecz-

nością zwolnienia znacznej liczby pracowników, w dniu 24 sierpnia 1998 r. pracodawca zawarł z organami obydwu związków zawodowych porozumienie ustalające kryteria doboru pracowników do zwolnienia, obejmujące także członków organów tych związków. W tej sytuacji pracodawca był zwolniony od dokonywania konsultacji przewidzianej w art. 38 KP, jak również od uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” na wypowiedzenie powódce warunków pracy. Wypowiedzenie zmieniające dopuściły bowiem przepisy odrębne, za które należało uznać art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W konkluzji Sąd Okręgowy uznał, że w ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Rejonowy słusznie orzekł o zasądzeniu na rzecz powódki odszkodowania. Dlatego też oddalił jej apelację.

W kasacji od powyższego wyroku opartej na podstawie naruszenia prawa materialnego powódka zarzuciła błędną wykładnię przepisów art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), art. 4 ust. 1 i art. 6 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.) oraz art. 45 § 2, art. 47 i art. 8 KP - wskutek uznania, że brak jest podstaw do przyjęcia, że członkowie zarządu organizacji związków zawodowych muszą być objęci odrębnym porozumieniem, a ponadto że fakt likwidacji stanowiska pracy powódki uzasadniał oddalenie jej roszczenia o przywrócenie do pracy, mimo że powódka wyraziła gotowość podjęcia pracy w siedzibie firmy w K. Zdaniem skarżącej, naruszenie prawa materialnego polegało także na pominięciu przepisów art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz art. 38 KP i było następstwem poglądu, że pracownicy objęci szczególną ochroną nie musieli być odrębnie wymienieni w porozumieniu z dnia 24 sierpnia 1998 r. i wobec tego nie była w stosunku do nich konieczna konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę przewidziana w Kodeksie pracy. Doprowadziło do błędnego przyjęcia przez Sądy obu instancji, że wypowiedzenie zmieniające powódce warunki pracy nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów.

Skarżąca podkreśliła, że skoro nie nastąpiła likwidacja zakładu pracy, a jedynie jego przejęcie na podstawie art. 23¹ KP przez innego pracodawcę, przywrócenie jej do pracy było możliwe. Ponadto propozycja pracy na stanowisku, do którego zajmowania nie miała uprawnień, stanowiła ze strony pracodawcy nadużycie prawa,

które nie powinno znaleźć aprobaty w świetle art. 8 KP. Błędny również okazał się pogląd Sądu Okręgowego co do tego, że działacze związkowi nie musieli być objęci odrębnym porozumieniem przy określaniu warunków zwalniania pracowników. W ocenie skarżącej, objęcie tych działaczy porozumieniem z dnia 24 sierpnia 1998 r. byłoby dopuszczalne, gdyby wynikało to z jego postanowień.

Z przytoczonych względów powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej jej apelację i o przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Kielcach do ponownego rozpoznania, ewentualnie o jego zmianę przez przywrócenie do pracy i zasądzenie na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że na początku 1998 r. pozwana Centrala, która jest spółką akcyjną, została przekształcona z firmy handlowej w lokalnego operatora sieci franchisingowej, a to w związku z wykupieniem pakietu większościowego przez Krzysztofa K. Wskutek tego strona pozwana przestała prowadzić działalność handlową, w strukturze organizacyjnej przestały istnieć stanowiska handlowców i uległo także likwidacji stanowisko powódki w hurtowni w K., tak zresztą jak i cała hurtownia. W budynkach zajmowanych przez hurtownię rozwinęły działalność dwie spółki cywilne. Do strzeżenia budynków strona pozwana zatrudniła firmę ochroniarską, w której jednym z dozorców został były jej pracownik. Dlatego właśnie tylko to stanowisko mógł pracodawca zaproponować powódce, która zamieszkiwała i zamieszkuje w K. Praca na stanowisku dozorczy wiązała się okresowo z czynnościami palenia w piecu centralnego ogrzewania, do których wykonywania powódka nie posiadała uprawnień. Nie było jednak przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy dozorczy ani do jej połączenia z czynnościami palacza. Powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanej pracy, gdyż uznała, że pracodawca naruszył przepisy prawa pracy. Jego działanie potraktowała jako dyskryminację pracowników będących działaczami związkowymi, a ponadto zarzuciła, że proponując jej stanowisko dozorczy pracodawca nie rozważył, czy jest ono odpowiednie do stanu jej zdrowia i kwalifikacji (ze względu na obsługę pieca centralnego ogrzewania).

Z dokonanych ustaleń wynika również, że w związku ze zmianą charakteru swojej działalności strona pozwana stanęła przed koniecznością ograniczenia stanu zatrudnienia. Zatem było to zmniejszenie pozostające w związku ze zmianami orga-

nizacyjnymi, o których stanowi art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. W dniu 24 sierpnia 1998 r. pracodawca i członkowie zarządów obu organizacji związkowych zawarli porozumienie określające kryteria doboru pracowników, także będących członkami organów związkowych. Powódka pełniła funkcję członka zarządu zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność”.

Przytoczenie tych ustaleń Sąd Najwyższy uznał za niezbędne, gdyż wobec oparcia kasacji wyłącznie na podstawie naruszenia prawa materialnego, zarzuty naruszenia tego prawa mogły być odniesione tylko do ustalonego w sprawie stanu faktycznego.

Z art. 5 ust. 1 i 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy wynika, że w razie konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2 tej ustawy, kierownik zakładu pracy i wszystkie organizacje związkowe działające w zakładzie pracy zawierają porozumienie, w którym określają zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia. W szczególności w porozumieniu tym powinny określić kryteria doboru pracowników do zwolnienia, kolejność i terminy dokonywania wypowiedzeń, a także obowiązki zakładu pracy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw związanych z zamierzonymi zwolnieniami. Gdy chodzi o porozumienie z dnia 24 sierpnia 1998 r., to jego strony ustaliły kolejność zwalniania pracowników według kryterium posiadania uprawnień emerytalno-rentowych, możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę oraz możliwości uzyskania świadczeń przedemerytalnych lub zasiłku przedemerytalnego. Nie wprowadziły ograniczenia ani opóźnienia zwolnień pracowników ze względu na pełnione przez nich funkcje w organach związków zawodowych. Sądy obu instancji przyjęły, że wymienione porozumienie dotyczyło wszystkich pracowników, a więc także pracowników podlegających ochronie ze względu na pełnione funkcje związkowe. Ustalenie to, wobec oparcia kasacji wyłącznie na podstawie naruszenia prawa materialnego, jest wiążące. Wynikają z niego doniosłe konsekwencje.

Przepis art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. stanowi, że przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w drodze wypowiedzenia z przyczyn przewidzianych w jej art. 1 ust. 1 nie stosuje się trybu postępowania określonego w art. 38 Kodeksu pracy oraz przepisu art. 41 KP - z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ust. 2-4 ustawy, a także nie stosuje się przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunków

pracy - z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w art. 6 tej ustawy. Jak nietrudno zauważyć, uregulowanie zawarte w wymienionym przepisie, ograniczając szczególną ochronę pracowników, zwiększa tym samym możliwość ich zwalniania. Dotyczy to także pracowników pełniących funkcje w organach związków zawodowych, jeżeli zwolnienia następują z przyczyn przewidzianych w art. 1 ust. 1 ustawy. Istotą art. 5 ust. 1 ustawy można więc sprowadzić do tezy, według której przepis art. 5 ust. 1 uchyla działanie przepisów ustanawiających szczególną ochronę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 6 tej ustawy. Ten zaś przepis w ust. 1 postanawia, że jeżeli z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy nie jest możliwe dalsze zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracowników będących członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej (w czasie trwania ich kadencji oraz w okresie roku po jej upływie), pracodawca może jedynie wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy. Z przedstawionej części unormowania wynika zatem, że przepis art. 6 ustawy, stanowiąc wyjątek od zasady przyjętej w jej art. 5 ust. 1, nie pozwala bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.) na wypowiedzenie tym pracownikom umów o pracę. Zezwala natomiast na wypowiedzenie im dotychczasowych warunków pracy i płacy. Tak więc w przedmiotowej sprawie pracodawca mógł bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć powódce warunki pracy i płacy, z zastrzeżeniem obowiązku wyrównywania jej wynagrodzenia przez czas oznaczony w art. 6 ust. 1 ustawy, gdyby wypowiedzenie zmieniające spowodowało jego obniżenie.

Trzeba przyznać rację skarżącej, że wykładnia art. 6 ust. 1 ustawy nie może prowadzić do wniosku, że dopuszczalność wypowiedzenia członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej warunków pracy i płacy bez zgody zarządu nie oznacza zniesienia kontroli związkowej w stosunku do decyzji podejmowanej przez pracodawcę wobec takiego pracownika. Pracownik, będący działaczem związkowym, nie może być bowiem w gorszej sytuacji prawnej niż pracownik nie podlegający szczególnej ochronie. Zatem właściwe rozumienie art. 6 ust. 1 ustawy wymaga uwzględnienia treści zawartej w jej art. 5 ust. 2, ten zaś przepis postanawia, że przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, przepisy art. 38 Kodeksu pracy stosuje się w razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 4 ustawy. Z konieczności łącznej interpretacji przepisów art. 5 ust. 2 i

art. 6 ust. 1 ustawy wypływa więc wniosek, że jeżeli pracodawca zawarł z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami związkowymi) porozumienie określające zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy, przewidziane w art. 4 ust. 1 ustawy, to taki stan rzeczy uchyla stosowanie art. 38 KP i tym samym obowiązek pracodawcy poddawania kontroli związkowej indywidualnych zwolnień pracowników. Porozumienie bowiem, określając kryteria doboru pracowników do zwolnienia, kolejność dokonywania zwolnień, ich terminy i inne kwestie, zastępuje konsultację indywidualnych zwolnień z pracy przewidzianą w art. 38 KP.

W rozpoznawanej sprawie Sądy obu instancji ustaliły, że porozumienie pracodawcy z obydwoma zakładowymi organizacjami związkowymi zawarte na podstawie art. 4 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. dotyczyło wszystkich pracowników, także będących członkami organów tych organizacji. Obejmowało zatem i powódkę, a jego konsekwencją było zwolnienie pracodawcy z obowiązku przeprowadzenia konsultacji zamiaru wypowiedzenia warunków pracy. Nie można więc podzielić zarzutu skarżącej, że Sąd Okręgowy wydał zaskarżony wyrok z naruszeniem przepisów art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz art. 4 ust. 1 i art. 6 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Należy zatem tylko powtórzyć wcześniej wypowiedzianą już tezę, tę mianowicie, że w warunkach określonych w art. 5 i art. 6 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. dopuszczalne jest wypowiedzenie pracownikowi, będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, dotychczasowego stanowiska pracy bez zgody zarządu tej organizacji. Konieczne jest natomiast przeprowadzenie konsultacji wypowiedzenia przewidzianej w art. 38 KP, ale tylko wtedy, gdy pracodawca nie zawarł z zakładową organizacją związkową porozumienia, o którym stanowi art. 4 ust. 1 tej ustawy. Zawarcie zaś porozumienia zwalnia od przeprowadzenia konsultacji.

Wobec powyższej konkluzji wymaga rozważenia zagadnienie, czy Sąd Okręgowy, uznając, że uprawnione było zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy, naruszył pozostałe przepisy przytoczone w kasacji, tj. art. 45 § 3 i art. 47 KP oraz art. 8 KP. Z zagadnieniem tym wiąże się kwestia, czy wypowiedzenie powódce warunków pracy - stanowiska było uzasadnione, zarówno w sensie przyczyn, które je spowodowały, jak i ze względu na przedstawioną skarżącą propozycję innej pracy. Odnosząc się do tego problemu należy podkreślić, że z

dokonanych w sprawie ustaleń wynika, iż powódka pracowała na stanowisku handlowca (referenta handlowego - starszego magazyniera) w hurtowni w K., w której było zatrudnionych tylko siedmiu pracowników. Hurtownia ta została zlikwidowana wraz z likwidacją działalności handlowej strony pozwanej. W całej spółce akcyjnej, którą była strona pozwana, przestały istnieć stanowiska handlowców. Wypowiedzenie zmieniające powódce stanowisko było więc konieczne. Z ustaleń poczynionych w sprawie (podczas dwukrotnego jej rozpoznawania przez Sądy obu instancji) wynika ponadto, że jedyną możliwością ze strony pozwanej spółki było zaproponowanie powódce stanowiska dozorczy. Obowiązki na tym stanowisku łączyły się jednak z czynnościami okresowej (sezonowej) obsługi pieca centralnego ogrzewania, do których wykonywania skarżąca nie miała uprawnień w dniu wypowiedzenia jej stanowiska, a to z powodu nieodbycia przeszkolenia, chociaż było ono możliwe i chociaż nie istniały przeciwwskazania lekarskie do wykonywania zaproponowanej pracy. Skarżąca odrzuciła propozycję strony pozwanej, upatrując w niej nadużycia przez pracodawcę jego prawa podmiotowego oraz dyskryminacji działaczy związkowych, i mimo że przyznała fakt likwidacji stanowiska, na którym była zatrudniona, oświadczyła: „chcę nadal pracować na swoim stanowisku”. Na okoliczności te zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, podkreślając, że nie ma już w ogóle hurtowni w K. ani stanowisk handlowców w całej pozwanej Centrali w K. Poza tym zaznaczył, że strona pozwana nie prowadzi już także działalności handlowej. Niemniej Sąd Rejonowy uznał, że propozycja pracy na stanowisku dozorczy budynków pozostałych po zlikwidowanej hurtowni, wiążąca się z obsługą pieca centralnego ogrzewania, była „niezgodna z przepisami” z tego względu, że w chwili dokonania wypowiedzenia powódka nie miała uprawnień do obsługi tego pieca. Dlatego też zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę stosownie do art. 47 KP. Sąd Okręgowy zaakceptował powyższe rozstrzygnięcie i ocenę prawną stanu faktycznego przyjętą przez Sąd pierwszej instancji. Stanowisko to wprawdzie wzbudza zastrzeżenia, lecz z uwagi na wniesienie kasacji wyłącznie przez powódkę, nie mogło być rozważane i oceniane przez Sąd Najwyższy.

Przede wszystkim należy zaznaczyć, że w myśl art. 42 § 1 KP do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy, a więc - co jest istotne w rozpoznawanej sprawie - przede wszystkim art. 45 KP. Słuszny jest pogląd skarżącej przedstawiony w kasacji, że art. 45 § 3 KP nie stwarza podstawy do zasądzenia na rzecz pracownika podle-

gającego szczególnej ochronie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy przy zastosowaniu art. 45 § 2 KP, to znaczy w razie ustalenia przez sąd pracy, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, z wyjątkiem przypadku, gdy niemożliwość przywrócenia do pracy jest następstwem ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Oznacza to, że poza sytuacją przewidzianą w art. 41¹ § 1 KP, zasądzenie na rzecz pracownika będącego członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy nie znajduje podstawy w regulacji zawartej w art. 45 § 3 w związku z art. 45 § 2 KP. Wobec tego należałoby uznać, że przepis art. 45 § 3 KP, stosowany odpowiednio do wypowiedzenia zmieniającego, również nie pozwala na zasądzenie odszkodowania na rzecz pracownika podlegającego szczególnej ochronie, w stosunku do którego pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego, a sąd pracy ustalił, że wypowiedzenie to było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedaniu umów. Gdyby zatem poprzestać na tej części regulacji, to należałoby uznać, że Sąd Okręgowy powinien (w zasadzie) wydać wyrok reformatoryjny, uwzględniający roszczenie powódki o przywrócenie do pracy. Jednak uzasadnienie zaskarżonego wyroku, a przede wszystkim wyroku Sądu Rejonowego usprawiedliwia wniosek, że Sądy te, uznając, że wystarczającym sposobem zaspokojenia roszczeń powódki jest zasądzenie na jej rzecz odszkodowania, kierowały się względami, które mieszczą się w treści normatywnej art. 8 KP, zwłaszcza zaś w pojęciu społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, chociaż żaden z Sądów nie wymienił tego przepisu. Tymczasem ocena roszczenia pracownika w aspekcie art. 8 KP jest dopuszczalna i może prowadzić do zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy, a w skrajnych przypadkach - do oddalenia roszczenia w ogóle. Sąd Rejonowy zaakcentował, że strona pozwana w związku z zaprzestaniem prowadzenia działalności handlowej nie mogła zaproponować powódce innego stanowiska niż stanowisko dozorczy połączone z czynnościami palacza, wszystkie zaś jej zarzuty dotyczące dyskryminacji przez pracodawcę i łamania praw pracowniczych z racji pełnienia przez nią funkcji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej upadły wobec ustalenia, że powódka była dobrym pracownikiem, do jej pracy nie było zastrzeżeń, a jedyną i rzeczywistą przyczyną dokonania wypowiedzenia zmieniającego (jak również zwolnienia wielu pracowników) były zmiany organizacyjne powodujące konieczność ograniczenia zatrudnienia. Ponadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na to, że powódka kwestionowała wypowiedzenie zmieniające przede wszystkim ze względów formalnych, upatrując w nim naruszenia

art. 6 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy oraz naruszenia art. 38 KP, zaś z argumentów merytorycznych podniosła ten, że pracodawca nie rozważył, czy stan jej zdrowia pozwala na przyjęcie proponowanej pracy oraz pominął okoliczność, że nie posiada ona uprawnień palacza. Sąd Rejonowy wyjaśnił te kwestie i na podstawie opinii biegłego lekarza ustalił, że stan zdrowia skarżącej nie stanowi przeciwwskazania do pracy dozorczy połączonej okresowo z obsługą pieca centralnego ogrzewania. Jest to bowiem praca lekka, w której nie występuje przekroczenie norm zapylenia. Gdy zaś chodzi o uprawnienia do jej wykonywania, to „dozorcy byli kierowani przez zakład pracy na przeszkolenie w zakresie obsługi kotłów niskoprężnych organizowane przez zakład doskonalenia zawodowego”. Jak z powyższego wynika, zdobycie umiejętności w wymienionym zakresie było możliwe i nie wymagało posiadania wiedzy teoretycznej, skoro mieściło się w granicach możliwości dozorców. Niemniej Sąd Rejonowy, a za nim Sąd Okręgowy uznał, że uprawnienia te powódka powinna posiadać w chwili złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu.

Sąd Najwyższy podziela co do zasady pogląd wyrażony w zaskarżonym wyroku, w myśl którego badanie zasadności wypowiedzenia zmieniającego obejmuje także ocenę stosowności propozycji nowej pracy z chwili złożenia oświadczenia bądź też najpóźniej z chwili upływu okresu wypowiedzenia. Jeżeli jednak uzyskanie brakujących kwalifikacji niezbędnych do wykonywania czynności na zaproponowanym stanowisku - i to czynności nie podstawowych, lecz uzupełniających i sezonowych - jest stosunkowo łatwe, to zaproponowanie pracownikowi takiej pracy nie czyni bezzasadnym wypowiedzenia zmieniającego, zwłaszcza wówczas, gdy pracodawca, zmieniając charakter swojej działalności i strukturę organizacyjną, a także likwidując komórkę, w której był pracownik zatrudniony, nie mógł tam ponownie stworzyć dla niego miejsca pracy.

Reasumując - w świetle okoliczności faktycznych sprawy nie było podstaw do uwzględnienia kasacji, ponieważ wypowiedzenie zmieniające nie naruszało art. 42 § 1 w związku z art. 45 § 1 KP. Gdyby zaś przyjąć, tak jak Sądy obu instancji, że zaproponowana powódce praca była nieodpowiednia o tyle, o ile wymagała odbycia przeszkolenia w zakresie obsługi pieców centralnego ogrzewania, to odrzucenie przez nią możliwości uzupełnienia kwalifikacji i żądanie przywrócenia do pracy na stanowisku handlowca przekraczało granice dopuszczalności korzystania przez pracownika z jego prawa podmiotowego (art. 8 KP).

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł o oddaleniu kasacji (art. 393¹² KPC).

=====