

Wyrok z dnia 18 grudnia 2002 r.

I PK 47/02

Związane ze zwiększeniem zadań zmiany organizacyjne, które nie powodują zmniejszenia zatrudnienia, ale stwarzają konieczność zatrudnienia pracowników o wyższych kwalifikacjach, nie uzasadniają wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej bez zgody tego zarządu.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 grudnia 2002 r. sprawy z powództwa Elżbiety S. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w K.G. o przywrócenie poprzednich warunków pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy z dnia 29 marca 2001 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację
2. zasądził od pozwanego na rzecz powódki 100 zł (sto) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 13 grudnia 2000 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Boleśławcu oddalił powództwo Elżbiety S. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w K.G. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Sąd ustalił, że powódka zajmowała w Inspektoracie w B. stanowisko kierownika referatu realizacji dochodów, które zostało zlikwidowane. W miejsce tego referatu utworzono dwa stanowiska do spraw dochodzenia należności, z których jedno zaproponowano powódce w wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy. Powódka jest członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Wypowiedzenia warunków pracy dokonano bez zgody zarządu związku zawodowego. Sąd uznał, że

zmiany organizacyjne uzasadniały wypowiedzenie powodce warunków pracy i płacy i nie ma podstaw do uwzględnienia żądania.

Po rozpoznaniu apelacji powódki od tego wyroku Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy wyrokiem z dnia 29 marca 2001 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powódkę na poprzednie warunki pracy i płacy u pozwanego w Inspektoracie w B. oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki koszty postępowania. Sąd Okręgowy uznał, że w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji orzekł z naruszeniem prawa. Podstawą prawną wypowiedzenia warunków pracy i płacy był przepis 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.). Dla skutecznego wypowiedzenia warunków pracy pracownikowi będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej jest konieczne łączne zaistnienie dwóch warunków: wypowiedzenie jest konieczne z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy i dalsze zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku nie jest możliwe. W niniejszej sprawie powyższe warunki nie zaistniały. Z art. 1 ust. 1 ustawy wynika, że jej przepisy stosuje się, gdy zakład pracy w związku ze zmniejszeniem zatrudnienia spowodowanym przyczynami ekonomicznym, organizacyjnymi, produkcyjnymi lub technologicznymi rozwiązuje stosunki pracy z określoną grupą pracowników w określonym czasie. Zamierzone zmiany muszą się zatem wiązać z koniecznością ograniczenia zatrudnienia. Za taką wykładnią w przypadku indywidualnych zwolnień pracowników opowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 14 grudnia 1994 r., I PZP 52/94 (OSNAPiUS 1995 nr 9, poz. 107). Zagadnienie powyższe zostało szeroko omówione w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1999 r., I PKN 238/99 (OSNAPiUS 2001 nr 3, poz. 72). Sąd Okręgowy podzielił argumenty zawarte w tym uzasadnieniu. Prowadzą one do wniosku, że niezbędnym warunkiem zastosowania tej ustawy jest wystąpienie zmniejszenia zatrudnienia obok przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych po stronie zakładu pracy. Tymczasem z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że zmiany organizacyjne u pozwanego nie pociągnęły za sobą zmniejszenia zatrudnienia a przeciwnie, zatrudnienie wzrosło zarówno w całym Oddziale w K.G. jak i w Inspektoracie w B. Jeżeli zmiany organizacyjne nie łączą się ze zmniejszeniem zatrudnienia to brak jest podstaw do wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związko-

wej w oparciu o art. 6 ust. 1 ustawy. Pogląd taki wyraził również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 181/97 (OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 298). Strona pozwana nie wykazała, aby z powodu zmian organizacyjnych nie było możliwe dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku kierowniczym. Powódka ma bowiem odpowiednie kwalifikacje i wymagane wykształcenie aby objąć stanowisko kierownika powstałego w wyniku zmian samodzielnego referatu rozliczeń kont płatników składek i ubezpieczonych. Skoro nie wystąpiły przesłanki do zastosowania wobec powódki art. 6 ust. 1 powołanej ustawy wypowiedzenie warunków pracy i płacy należało uznać za nieuzasadnione i wobec upływu okresu wypowiedzenia przywrócić powódkę do pracy na poprzednich warunkach na podstawie art. 45 § 1 i 42 § 1 k.p.

Wyrok ten zaskarżył kasacją pozwany wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi drugiej bądź pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Jako pierwszą podstawę kasacji wskazał naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 1 ust. 1 w związku z 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. Jako drugą podstawę kasacji przytoczył „niewyjaśnienie czy w skali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia (art. 393¹ pkt 2 k.p.c.)”. W uzasadnieniu kasacji podniósł, że warunki określone w art. 6 ust. 1 powołanej ustawy zostały spełnione. W Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych nastąpiły zmiany organizacyjne związane ze wzrostem zadań oddziałów i inspektoratów w zakresie rozliczania składek. Na tej podstawie zarządzeniem dyrektora pozwanego Oddziału z dnia 13 września 2000 r. wprowadzono nową strukturę inspektoratu w B., dokonując likwidacji referatu kierowanego przez powódkę i tworząc samodzielny referat rozliczeń kont płatników składek i ubezpieczonych. Stanowisko kierownika tego referatu powierzono osobie o wyższych kwalifikacjach niż powódka. Obowiązywał bowiem wymóg wyższego wykształcenia a powódka ma wykształcenie średnie. Obowiązki, które wykonywał dotychczas referat kierowany przez powódkę liczący 7 osób powierzono dwu osobom, w tym jedno ze stanowisk zaproponowano powódce. Zatrudnienie w tej komórce organizacyjnej zostało zmniejszone o 5 osób, a czynności dotychczas wykonywane zostały przekazane do innej komórki organizacyjnej, która jednocześnie znacznie poszerzyła zakres swojej działalności o czynności, które dotąd nie były wykonywane przez ZUS. Uznając, że wymóg art. 1 ust. 1 powołanej w kasacji ustawy nie został spełniony, Sąd Okręgowy nie wyjaśnił czy wymóg zmniejs-

szenia zatrudnienia dotyczy konkretnej komórki organizacyjnej (referatu, wydziału), czy jednostki organizacyjnej (inspektoratu, oddziału ZUS), czy też zakładu pracy - Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w skali kraju. Ustalając, że nie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia w Inspektoracie ZUS w B. i Oddziale ZUS w K.G. Sąd Okręgowy nie wskazał, czy nie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia w skali całego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zdaniem pozwanego stanowi to istotne naruszenie przepisów postępowania (art. 468 § 1 pkt 4 k.p.c.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia przepisów postępowania jest bezzasadny. Zarzut ten określony został jako niewyjaśnienie istotnych w sprawie okoliczności, co narusza przepis art. 468 § 1 pkt 4 k.p.c. Wskazany przepis nie mógł być naruszony przez Sąd drugiej instancji, gdyż nie ma on żadnego zastosowania w postępowaniu apelacyjnym. Przepis art. 468 k.p.c. reguluje zasady przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego przez sąd pierwszej instancji przed przystąpieniem do merytorycznego rozpoznania sprawy. Naruszenie przepisów postępowania przez sąd pierwszej instancji nie jest usprawiedliwioną podstawą kasacyjną. Stanowisko Sądu Najwyższego co do bezzasadności tak sformułowanej podstawy kasacyjnej jest jednolite (na przykład wyrok z dnia 5 grudnia 1997 r., II UKN 375/97, OSNAPiUS z 1998 nr 19, poz. 578).

Nieuzasadniony jest również zarzut naruszenia prawa materialnego. Przepis art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) w ust. 1 wprowadza zakaz wypowiedzania i rozwiązywania stosunków pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej bez zgody zarządu tej organizacji. Taki sam zakaz z mocy ust. 2 dotyczy zmiany warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika, chyba że dopuszczają to odrębne przepisy. Przepisem dopuszczającym wypowiedzenie warunków pracy i płacy przy wyrównaniu wynagrodzenia za określony czas jest art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980). Zgodnie z tym przepisem zakład pracy może wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikom będącym członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej

jeżeli z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 nie jest możliwe ich dalsze zatrudnienie na dotychczasowych stanowiskach pracy. Z mocy art. 1 ust. 1 przepisy powołanej ustawy, w tym także przepis art. 6, stosuje się do zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi. Warunkiem zastosowania art. 6 ust. 1 jest planowane zmniejszenie zatrudnienia w zakładzie pracy z przyczyn ekonomicznych lub w związku z określonymi zmianami.

Ustawa zarówno w tytule jak i w poszczególnych przepisach używa terminu „zakład pracy” w takim znaczeniu, w jakim określenie to występowało w Kodeksie pracy w dacie wejścia w życie ustawy. Obecnie Kodeks pracy używa terminu „pracodawca” i w art. 3 zawiera definicję tego pojęcia stanowiąc, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Odnosząc tę definicję do przepisu art. 1 ust. 1 powołanej ustawy należy przyjąć, że warunkiem stosowania przepisów tej ustawy jest zmniejszenie zatrudnienia w jednostce organizacyjnej zatrudniającej pracownika lub pracowników, których dotyczy rozwiązanie lub zmiana umowy. Zgodnie z art. 67 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887 ze zm.) w skład Zakładu Ubezpieczeń Społecznych mającego osobowość prawną wchodzi: centrala i terenowe jednostki organizacyjne. Zakładem pracy zatrudniającym powódkę była zatem terenowa jednostka organizacyjna Zakładu Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w K.G. Inspektorat w B. Określenie, że przepisy ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy stosuje się do zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia, oznacza, że warunkiem zastosowania ustawy jest zmniejszenie liczbowe stanu zatrudnienia w całej jednostce organizacyjnej zatrudniającej pracownika objętego zwolnieniem lub zmianą warunków pracy i płacy. Nie jest zmniejszeniem zatrudnienia ograniczenie stanu ilościowego pracowników w jednej z komórek organizacyjnych przy zwiększeniu zatrudnienia w innych komórkach, zmniejszenie musi dotyczyć całego zakładu pracy. Nie jest przy tym istotne, czy nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia w centrali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub w innych jednostkach Zakładu, gdyż jednostki te nie były w stosunku do powódki „zakładem pracy”.

W zakładzie pracy zatrudniającym powódkę nastąpiły zmiany organizacyjne dostosowujące struktury organizacyjne do zwiększonych zadań. Jeżeli następstwem tych zmian była niemożność zatrudniania powódki na dotychczasowym stanowisku

kierowniczym, to przyczyną przesunięcia jej na inne stanowisko nie było zmniejszenie liczby stanowisk kierowniczych i zmniejszenie stanu zatrudnienia, lecz brak zgodnych z oczekiwaniami pozwanego kwalifikacji do pełnienia stanowiska kierowniczego przy zwiększonych i zmienionych jakościowo zadaniach. Zmiany organizacyjne związane ze zwiększeniem zadań, które nie pociągają za sobą zmniejszenia zatrudnienia lecz stwarzają konieczność zatrudnienia pracowników o wyższych niż dotychczas wymagane kwalifikacjach, nie uzasadniają wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy. Pogląd ten jest zgodny ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 181/97 (OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 298), stwierdzającym, że zmiany organizacyjne polegające wyłącznie na modyfikacji rodzaju i zakresu czynności na poszczególnych stanowiskach, bez zmniejszenia stanu zatrudnienia nie uzasadniają powołania się pracodawcy na art. 6 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy. W uzasadnieniu tego wyroku podniesiono, że konieczność zmniejszenia zatrudnienia jest niezbędnym warunkiem wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego na podstawie przepisów tej ustawy w tym sensie, że jest ono albo przyczyną zmian, o których mowa w art. 1 ust. 1 albo skutkiem tych zmian, choćby niezamierzonym przez pracodawcę. W innym wyroku z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 126/99 (OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 653), Sąd Najwyższy stwierdził, że niemożność zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku nie jest tożsama z wyborem (choćby racjonalnym i zgodnym z interesem pracodawcy) innego pracownika do zajmowania tego stanowiska. Podzielając te poglądy należało przyjąć, że niemożność zatrudnienia pracownika podlegającego ochronie związkowej na dotychczasowym stanowisku tylko z tego powodu, że przestał on odpowiadać wymaganiom związanym z rozszerzeniem kompetencji nie wystarczy do zastosowania art. 6 ust. 1 ustawy. Niewystarczające kwalifikacje są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy, lecz w stosunku do członka zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzenie takie może być dokonane tylko za zgodą tego zarządu. Przywrócenie powódki na poprzednie warunki pracy i płacy nie narusza zatem wskazanych w kasacji przepisów prawa materialnego.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393¹² k.p.c. oddalił kasację jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

=====