

Wyrok z dnia 19 kwietnia 2006 r.

II PK 287/05

Pracodawca może wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi objętemu szczególną ochroną ze względu na członkostwo w zakładowej organizacji związkowej i upoważnienie do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, nie tylko w ramach zwolnień grupowych, ale także indywidualnych objętych ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Przewodniczący SSN Andrzej Wróbel, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 kwietnia 2006 r. sprawy z powództwa Zenona A. przeciwko Nadleśnictwu „P.” w P. o przywrócenie poprzednich warunków pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy z dnia 2 czerwca 2005 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Głogowie wyrokiem z dnia 23 marca 2005 r. oddalił powództwo Zenona A. skierowane przeciwko Nadleśnictwu P. w P. w sprawie o uznanie wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne.

W uzasadnieniu Sąd Rejonowy stwierdził, iż zgodnie z treścią art. 32 pkt 1 w związku z art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) oraz art. 5 ust. 1, 3 i 4 w związku z art. 1 i 10 ust. 1-3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasa-

dach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) strona pozwana była uprawniona do wypowiedzenia powodowi warunków pracy z zastosowaniem przepisu art. 38 k. p., bez obowiązku wykazywania, iż zaproponowane nowe warunki nie stanowią zmiany na niekorzyść pracownika oraz z wyłączeniem obowiązku uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej na dokonanie wypowiedzenia. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że w związku ze zmianami organizacyjnymi w Nadleśnictwie P. wypowiedzenie warunków pracy powodowi było zasadne i nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, bowiem powód nie spełniał wymaganego dla zajmowania stanowiska strażnika leśnego kryterium w postaci zdanego egzaminu, o którym mowa w § 9 ust. 1 załącznika nr 1 zarządzenia nr 45 Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych z dnia 28 kwietnia 1999 r.

Powyższy wyrok zaskarżył powód. Zarzucił błędne ustalenie stanu prawnego, mającego wpływ na wydane orzeczenie przez niewłaściwą interpretację zarządzenia nr 45 Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych z dnia 28 kwietnia 1999 r. oraz przez błędną wykładnię przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Według powoda przepis § 9 ust. 8 zarządzenia Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych umożliwia zatrudnienie pracownika na stanowisku strażnika leśnego bez obowiązku zdania egzaminu. Ponadto powód ma najwyższe kwalifikacje zawodowe spośród strażników leśnych w Nadleśnictwie P. (posiada wykształcenie wyższe leśne).

Z kolei uzasadniając zarzut błędnego zastosowania przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników powód stwierdził, iż nie mają one zastosowania, bowiem odnoszą się wyłącznie do przypadków zwolnienia grupowego, które w sprawie nie miało miejsca. Powód zarzucił, iż Sąd bezzasadnie pominął fakt dyskryminacji powoda przez pracodawcę i jego nierówne traktowanie względem innych pracowników, nieuwzględnianie w przydziale szkoleń wynikające z przynależności powoda do związków zawodowych.

Wyrokiem z dnia 2 czerwca 2005 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powodowi poprzednie warunki pracy w Nadleśnictwie „P.” w P. Rozstrzygające znaczenie Sąd ten przypisał faktom dotyczącym sytuacji związkowej powoda, że jest on człon-

kiem Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80”, członkiem Prezydium wiceprzewodniczącym Komisji Międzyzakładowej wyznaczonym do prowadzenia negocjacji i podpisywania uzgodnień z pracodawcą zgodnie ze stanowiskiem Komisji lub Prezydium, wraz z przewodniczącym Komisji. W związku z pełnioną funkcją i uprawnieniami powód podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę na mocy art. 32 ust. 3 i 4 ustawy o związkach zawodowych. Przepisy art. 32 w związku z art. 34 wskazanej ustawy mają zastosowanie do międzyzakładowej organizacji związkowej. Na podstawie przepisu art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika imiennie wskazanego uchwałą zarządu jako jego członka lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Zgodnie z art. 10 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy, nawet jeśli w okresie 30 dni zwolnieniu podlega mniejsza liczba pracowników niż ta, którą art. 1 ustawy uznaje za cechującą zwolnienie grupowe. W takim przypadku stosuje się art. 38 k. p. Odpowiednio do treści przepisu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. przesłanką uniemożliwiającą dalsze zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku pracy może być wyłącznie przyczyna niedotycząca danego pracownika. Dookreślając treść przepisu art. 10 ust. 3 o treść art. 10 ust. 2 ustawy Sąd drugiej instancji uznał, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy tylko tym pracownikom, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem, wobec których dopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Dla wypowiedzenia warunków pracy pracownikowi, którego stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem - według tego Sądu - konieczne jest, aby w stosunku do takiego pracownika było możliwe wypowiedzenie mu umowy o pracę w ramach zwolnienia grupowego.

Dla ustalenia czy taka możliwość zachodziła należało odnieść się do przepisów art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2001 r., mających zastosowanie przy wypowiedaniu stosunków pracy w ramach zwolnienia grupowego pracownikom podlegającym z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie. Zgodnie z pkt 3-4 art. 5 ust. 5 tej ustawy w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracownikowi będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej (pkt 3) lub będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (pkt 4), pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy. Z powyższego - według Sądu - wynika zatem, że w stosunku do powoda pracodawca nie mógłby w ramach zwolnień grupowych wypowiedzieć umowy o pracę, a jedynie warunki pracy i płacy, co wyłącza zastosowanie w niniejszej sprawie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w tym przede wszystkim art. 10 ust. 3 ustawy.

Wychodząc z takiej - jak to wyżej przedstawiono - interpretacji Sąd drugiej instancji stwierdził, że strona pozwana zobowiązana była do zastosowania przepisów ustawy o związkach zawodowych (art. 32 ust. 1 pkt 2), zobowiązujących do uzyskania zgody organizacji związkowej w sytuacji jednostronnego wypowiedzenia powodowi warunków pracy na jego niekorzyść. Ponadto powód jako jedyny ze strażników leśnych zatrudnianych przez stronę pozwaną ma wykształcenie wyższe leśne, co legitymuje go do zajmowania stanowiska strażnika, nie tylko ze względu na treść § 12 rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 14 stycznia 2003 r. w sprawie stanowisk, stopni służbowych oraz zasad wynagradzania w służbie leśnej (Dz.U. Nr 11, poz. 123), zgodnie z którym pracownicy zatrudnieni w Służbie Leśnej przed wejściem w życie rozporządzenia, niespełniający wymagań kwalifikacyjnych określonych w rozporządzeniu, zachowują dotychczas zajmowane stanowisko, ale również ze względu na faktyczne wypełnienie przez niego wymagań kwalifikacyjnych określonych w załączniku nr 2 rozporządzenia w postaci posiadania odpowiedniego wykształcenia. Nie dotyczył natomiast powoda wymóg egzaminu, wynikający z załącznika do zarządzenia nr 45 Dyrektora Generalnego Lasów wydanego w czasie nieobowiązania rozporządzenia w przedmiocie wymaganych od pracowników służby leśnej kwalifikacji. Wskazane rozporządzenie, wydane na mocy art. 49 ust. 1 ustawy

z dnia 28 września 1991 r. o lasach (jednolity tekst: Dz.U. z 2005 r. Nr 45, poz. 435), nie wymaga dla piastowania stanowisk strażnika leśnego egzaminu, o którym mowa w zarządzeniu, a także nie tworzy legitymacji do wydania przepisów ten wymóg nakładających. Jeżeli Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność 80” nie wyraziła wymaganej zgody na wypowiedzenie powodowi dotychczasowych warunków pracy, to - według Sądu drugiej instancji - czynność pracodawcy należało uznać za naruszającą przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę stosowanych odpowiednio na mocy art. 42 § 1 k.p. do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Zgodnie zatem z przepisami art. 45 § 2 w związku z art. 42 § 1 k.p. odpowiednio do treści żądania powoda istniały w sprawie podstawy do przywrócenia powodowi warunków pracy w Nadleśnictwie „P.” w P.

W skardze kasacyjnej strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o jego uchylenie i orzeczenie o zmianie zaskarżonego wyroku, polegającej na oddaleniu apelacji powoda. Skarga kasacyjna opiera się na podstawie dotyczącej naruszenia przepisów prawa materialnego i zarzuca naruszenie art. 10 ust. 3 (przez jego błędną wykładnię) oraz art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (przez niewłaściwe zastosowanie).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawa kasacji wskazująca na naruszenie przez zaskarżony wyrok art. 10 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844) okazała się podstawą zasadną, chociaż nie ze względów, na które powołał się skarżący. Skarżący wychodzi błędnie - zresztą powtarzając w ten sposób błąd Sądu - z założenia, że określenie warunków wypowiedzenia warunków pracy i płacy wobec pracowników - takich jak powód - będących członkiem zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej upoważnionych do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy (por. art. 5 ust. 5 pkt 4) znajduje się w art. 10 ust. 3 tej ustawy.

Prezentację wykładni przepisów, które są odpowiednie do stanu faktycznego sprawy należy rozpocząć od stwierdzenia, że chodzi tu o sytuację tzw. wypowiedze-

nia indywidualnego, którego warunków ustawa nie określa wprost - jej zasadnicza wszak regulacja poświęcona jest tzw. zwolnieniom grupowym - ale poprzez odesłanie do odpowiedniego stosowania przepisów stanowiących o zwolnieniach grupowych. Ze względu na przyjętą w ustawie metodę regulacji - dotyczącej wprost warunków zwolnień grupowych, a dla zwolnień indywidualnych (po części także wypowiedzeń warunków pracy), posługujących się techniką odesłań - decydujące znaczenie ma uchwycenie zakresu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Przepis ten - poprzez odesłanie do przepisów art. 5 ust. 3 -7 i art. 8 - określa takie same warunki odpowiednio dostosowane do sytuacji indywidualnych, które upodobniają się w ten sposób do regulacji zwolnień grupowych. Oczywiście nie są to sytuacje identyczne i trzeba pamiętać o ograniczonym, a nawet w pewnym stopniu wyjątkowym charakterze zezwolenia na wykorzystanie regulacji grupowych zwolnień do spraw indywidualnych. Chodzi tu - zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 ustawy - o wystąpienie konieczności i o wyłączenie przyczyn nie dotyczących pracownika. Pamiętając o tych kwestiach, trzeba przyjąć wskazane w art. 10 ust. 1 ustawy odesłanie, tak jak je ustawodawca określił. Dla rozpatrywanego przypadku istotne jest, że odesłanie to obejmuje regulacje z art. 5 ust. 5, w tym tę z jego pkt 4 dotyczącą pracowników, takich jak powód, będących członkami zakładowej organizacji związkowej upoważnionymi do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Wobec tych pracowników, dlatego, że znajdują się oni, tak jak powód, w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, „pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy”. Jest to zatem regulacja potwierdzająca określonym pracownikom ochronę ich stosunku pracy, potwierdzająca tym właśnie pracownikom, wymienionym w art. 5 ust. 5 ustawy, przysługujący im z mocy odrębnych przepisów zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy. Z drugiej jednak strony art. 5 ust. 5 ustawy zawiera w stosunku do wymienionych w tym przepisie pracowników, także takich jak powód, wyraźne zezwolenie na wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy. Regulacja ta, o czym była mowa wyżej, podlega odpowiedniemu zastosowaniu do sytuacji indywidualnych, przy spełnieniu dodatkowych warunków określonych w art. 10 ust. 1 ustawy. Inaczej mówiąc stan faktyczny rozpatrywanej sprawy podlega przepisowi art. 5 ust. 5 za pośrednictwem art. 10 ust. 1 ustawy. Nie zachodziła natomiast - wbrew zaskarżonemu wyrokowi, a także wbrew kasacji - podstawa do zastosowania art. 10 ust. 3, a w konsekwencji także art. 10 ust. 2 ustawy. Te ostatnie bowiem przepisy mają osobny w porównaniu

z art. 10 ust. 1 ustawy zakres podmiotowy. Ich regulacje nie obejmują pracowników, o których postanowiono już w art. 10 ust. 1, nie obejmują więc tych pracowników podlegających, tak jak powód, szczególnej ochronie, o których jest mowa w art. 5 ust. 5, ale innych pracowników, „których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia”. Jeżeli zatem w art. 10 ust. 3 ustawy znajduje się określenie przesłanek dopuszczalności wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, to chodzi wprawdzie o pracowników, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, ale nie mogą to być pracownicy, o których mowa w art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy. Do pracowników, których dotyczą przepisy art. 10 ust. 2 i ust. 3 ustawy należą na przykład lekarze pełniący funkcję z wyboru w organach izb lekarskich (por. art. 18 ustawy z 17 maja 1989 r. o izbach lekarskich, Dz.U. Nr 30, poz. 158 ze zm.).

W konsekwencji błędnej wykładni poszczególnych ustępów art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. Sąd drugiej instancji zastosował w sprawie niewłaściwe przepisy i w ten sposób błędnie uznał niedopuszczalność wypowiedzenia warunków pracy powodowi, chociaż przyjętego zakazu nie zawierają w tym zakresie odpowiednie do stanu faktycznego sprawy przepisy art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy.

Z powyższych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 393¹³ k.p.c.

=====