

Wyrok z dnia 21 sierpnia 2008 r.

II PK 365/07

Awans pracowniczy, który wiąże się z korzystną zmianą warunków zatrudnienia, nie może być cofnięty w drodze jednostronnej czynności pracodawcy przez niezwłoczne przeniesienie pracownika na stanowisko poprzednio zajmowane.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszk (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Jolanta Strusińska-Żukowska, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 21 sierpnia 2008 r. sprawy z powództwa Dariusza D. przeciwko Kopalni Węgla Brunatnego „A.” SA w T. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie z dnia 20 września 2007 r. [...]

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

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie wyrokiem z dnia 20 września 2007 r. oddalił apelację powoda Dariusza D. od wyroku Sądu Rejonowego w Turku z dnia 12 czerwca 2007 r. oddalającego powództwo w sprawie o odszkodowanie, zmieniając ten wyrok w punkcie III w ten sposób, że nie obciążył powoda kosztami opłaty sądowej w kwocie 3.965 zł (pkt I), a także zasądził od powoda na rzecz pozwanej Kopalni Węgla Brunatnego „A.” SA w T. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej (pkt II).

W sprawie tej ustalono, że powód, zatrudniony u pozwanej od dnia 16 maja 1980 r., na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku nadsztygara - kierownika Działu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, z wynagrodzeniem według kategorii 28 w

wysokości 2.850 zł i dodatkiem funkcyjnym w wysokości 45% wynagrodzenia zasadniczego, został awansowany na stanowisko głównego specjalisty kierującego Zespołem w Dziale Bezpieczeństwa i Higieny Pracy z dniem 22 czerwca 2004 r. Pismem z dnia 28 września 2006 r. prezes pozwanej oświadczył powodowi, że z dniem 1 października 2006 r. przenosi go na stanowisko nadsztygara-kierownika Działu BHP z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia. Zmiana ta była spowodowana niezgodnością nazwy stanowiska pracy powoda, określonej w umowie o pracę z nazwą określoną w schemacie organizacyjnym pozwanej. Pozwana nie chcąc obniżyć wynagrodzenia powodowi celowo zachowała dwuczłonową nazwę stanowiska pracy, by maksymalna stawka wynagrodzenia wynosiła 28 kategorię. Jako kierownik Działu BHP był zobowiązany do prowadzenia rejestru godzin faktycznie przepracowanych przez pracowników działu w warunkach uprawniających do dodatku za czas efektywnie przepracowany na odkrywce. Na wyraźne polecenie prezesa pozwanej w październiku 2006 r. powód dwukrotnie korygował rejestr godzin przepracowanych na odkrywce, gdyż zawierał on nieprawdziwe ilości godzin. Podobnie czynił w listopadzie, natomiast w grudniu 2006 r. nie przedstawił wcale takiego wykazu. W wyniku kontroli wewnętrznej, jak wynika z protokołu z dnia 15 grudnia 2006 r., stwierdzono nierzetelność prowadzenia dla poszczególnych pracowników działu powoda dokumentacji godzin przepracowanych na odkrywce. Rejestry godzin zawierające te informacje sprawdzał i podpisywał powód. W piśmie z dnia 19 grudnia 2006 r. powód wyjaśnił prezesowi pozwanej, że zasady sporządzania rejestrów przekazał mu jego poprzednik i dotychczas nie było to kwestionowane.

Powód znajduje się na wykazie pracowników imiennie wskazanych uchwałą zarządu Związku Zawodowego Pracowników Dozoru, którym przysługuje ochrona stosunku pracy na podstawie przepisu 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.). Pismem z dnia 10 stycznia 2007 r. prezes pozwanej zwrócił się do Związku Zawodowego Pracowników Dozoru KWB „A.” o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy. Powód w piśmie z dnia 12 stycznia prosił Związek o niewyrażenie na to zgody. Pismem z dnia 15 stycznia 2007 r. Zarząd Związku nie wyraził zgody na zmianę na niekorzyść warunków pracy i płacy powoda. Prezes pozwanej pismem z dnia 22 stycznia 2007 r. ponownie zwrócił się do Związku o rozpatrzenie zamiaru wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy. Zarząd w piśmie z dnia 30 stycznia 2007 r. podniósł, iż powód dopuścił się jedynie uchybień i zaniedbań w rzetelnym

wykonywaniu obowiązków i powinien ponieść konsekwencje odpowiedzialności cywilnoprawnej. Pismem z dnia 15 lutego 2007 r. prezes pozwanej wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy, proponując po upływie okresu wypowiedzenia zatrudnienie na stanowisku nadsztygara w Dziale BHP z wynagrodzeniem według kategorii 26 oraz dodatkiem funkcyjnym w wysokości 38% wynagrodzenia zasadniczego. Jako przyczynę wypowiedzenia podano nierzetelność prowadzonego rejestru godzin faktycznie przepracowanych w warunkach uprawniających do dodatku za czas efektywnie przepracowany na odkrywce. Powód nie przyjął nowych warunków pracy i płacy i umowa o pracę rozwiązała się z dniem 31 maja 2007 r. W pozwie powód domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 16 lutego 2007 r., a pismem z dnia 5 maja 2007 r. sprecyzował żądanie, wnosząc o uznanie wypowiedzenia zmieniającego z dnia 28 września 2006 r. za bezskuteczne i przywrócenie terminu do złożenia odwołania od tego wypowiedzenia, o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia z dnia 15 lutego 2007 r., o przywrócenie do pracy na stanowisku głównego specjalisty kierującego Zespołem w Dziale BHP oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, który oddalił powództwo w całości, nie uwzględniając przy tym alternatywnego roszczenia odszkodowawczego. Słusznie przyjął Sąd pierwszej instancji, że pismo pozwanej z dnia 28 września 2006 r. przenoszące powoda na inne stanowisko z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia nie było wypowiedzeniem warunków pracy i płacy. Przeniesienie to nie pogorszyło bowiem sytuacji powoda. Nie przemawia za tym w szczególności brak potencjalnej możliwości awansu „w bliżej nieokreślonym czasie”, zatem żądanie powoda w tym zakresie jest bezzasadne.

Odnosnie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 15 lutego 2007 r. Sąd Okręgowy stwierdził, że wprowadzenie rozwiązania umowy o pracę lub wypowiedzenie warunków pracy i płacy z działaczem związkowym bez uzyskania zgody właściwego organu jest naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, które powinno prowadzić do uwzględnienia wybranego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, to jednak Sąd Najwyższy dopuszcza w swoim orzecznictwie oddalenie powództwa, gdy żądanie przywrócenia do pracy byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, także w razie sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, w oparciu o art. 8 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zakaz przewidziany w art. 32 ustawy o związkach zawodowych ma chronić działaczy związkowych przed „zagrożeniem czy atakami włącznie ze zwolnieniem czy zmianą na niekorzyść warunków pracy, związanymi z ich działalnością w organizacji związkowej” i „może być wykorzystywany jedynie w celu ochrony działaczy związkowych przed negatywnymi skutkami wykonywania funkcji związkowych”, a ich szczególna ochrona nie może być jednak „celem samym w sobie i nie może być wykorzystywana w sposób dowolny”. Jak słusznie uznał Sąd Rejonowy, w sprawie „w żaden sposób nie zostało wykazane, by zmiana warunków pracy i płacy powoda była spowodowana jego działalnością związkową”. Przyczyna wypowiedzenia zmieniającego z dnia 15 lutego 2007 r. była bowiem rzeczywista, prawdziwa i konkretna w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wprawdzie powód otrzymał niekorzystne wypowiedzenie warunków pracy i płacy, „nie został jednak zwolniony z powodu naruszenia obowiązków pracowniczych. Pracodawca uznał, że nierzetelność powoda nie zasługuje na potraktowanie tego zachowania jako naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale z całą pewnością podważa jego zaufanie do powoda jako pracownika wykonującego funkcje kierownicze”. Było to przyczyną propozycji zatrudnienia powoda na niższym stanowisku z mniejszym wynagrodzeniem. Wobec tego, w świetle art. 8 k.p. zasadne było oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy. Jednocześnie Sąd Okręgowy wskazał, że jakkolwiek w razie oddalenia żądania przywrócenia do pracy z uwagi na treść art. 8 k.p. możliwe jest uwzględnienie z urzędu roszczenia alternatywnego w postaci odszkodowania, to jednak jest to „uprawnienie Sądu, nie zaś obowiązek”. Sąd Rejonowy nie skorzystał z uprawnienia płynącego z art. 477¹ k.p.c., jednak Sąd Okręgowy nie dopatrył się w tym naruszenia przepisów, w oparciu o wskazane ustalenie.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej apelację oraz dotyczącej rozstrzygnięcia o kosztach (pkt II wyroku) zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1) art. 8 k.p. i art. 32 ust. 1 pkt. 2 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 42 k.p., przez przyjęcie, że dopuszczalne jest oddalenie roszczenia działacza związkowego o odszkodowanie w sytuacji, gdy pracodawca nie uzyskał zgody związków zawodowych na rozwiązanie z nim stosunku pracy, a pracownik ten nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, 2) art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 265 § 1 k.p., przez przyjęcie, że przeniesienie skarżącego z dniem 1 października 2006 r. na stanowisko nadsztygara - kierownika

Działu BHP z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia było jedynie dostosowaniem nazwy stanowiska do aktualnie obowiązującego schematu organizacyjnego, nie pogarszało sytuacji skarżącego i nie wymagało wypowiedzenia warunków pracy i płacy i że w związku z powyższym bezzasadne okazało się żądanie przywrócenia terminu do wniesienia odwołania. W skardze zarzucono również naruszenie przepisów postępowania, a to art. 328 § 2 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., art. 385 k.p.c. i art. 477¹ k.p.c. przez niedokonanie przez Sąd Okręgowy własnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego i ograniczenie się do stwierdzenia, iż Sąd ten akceptuje ustalenia Sądu pierwszej instancji, pomimo że Sąd odwoławczy ma nie tylko uprawnienie, ale wręcz obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału oraz jego własnej samodzielnej oceny, a także przez sporządzenie uzasadnienia wyroku z naruszeniem art. 328 § 2 k.p.c. i oddalenie w całości apelacji skarżącego w zakresie dochodzonych przez niego odszkodowań.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano jej oczywiste uzasadnienie wynikające z braku przyjęcia „przez Sądy obu instancji konieczności dokonania wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi objętemu ochroną związkową bez zgody zarządu organizacji związkowej przy zmianie nazwy zajmowanego przez niego stanowiska spowodowanego zmianą struktury organizacyjnej w zakładzie, a pogarszającego jego sytuację w aspekcie obniżenia prestiżu zawodowego, awansu płacowego i podległości służbowej”, a także z braku przyznania skarżącemu na podstawie art. 477¹ k.p.c. odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy bez zgody wymaganej art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych. Za przyjęciem skargi przemawia również występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do pytania: „czy przeniesienie pracownika korzystającego z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych na inne stanowisko związane ze zmianą struktury organizacyjnej wprowadzonej w zakładzie pracy dokonane bez wypowiedzenia zmieniającego i bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, pogarszające jego sytuację uzasadnia przywrócenie mu terminu na podstawie art. 265 § 1 k.p. i zasądzenie z tego tytułu odszkodowania, przy jednoczesnym oddaleniu jego żądania o przywrócenie do pracy ?”

Skarżący wskazał, że w myśl ugruntowanych poglądów judykatury powództwo pracownika szczególnie chronionego oparte na zarzucie braku zgody związku zawo-

dowego na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy powinno być zawsze uwzględnione, niezależnie od tego czy i jakiego naruszenia obowiązków pracowniczych pracownik się dopuścił. Wprawdzie niekiedy dopuszcza się możliwość podważenia szerokiej ochrony wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych ze względu na klauzulę przewidzianą w art. 8 k.p. jednak jej stosowanie - jako wyjątku od nadrzędnej reguły pewności zagwarantowanej ustawowo wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych i radnych - wymaga, by niezgodność ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa była ewidentna i nie nasuwała żadnych wątpliwości (tak w wyrokach Sadu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 127/05 oraz z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06). Tymczasem Sąd Okręgowy podzielił wywód Sądu Rejonowego, że skarżącemu nie przysługuje odszkodowanie w przypadku oddalenia jego żądania o przywrócenie do pracy ze względu na treść art. 8 k.p. mimo uznania, że nierzetelność skarżącego nie zasługuje na zakwalifikowanie jej jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a jedynie podważa zaufanie pracodawcy do skarżącego jako pracownika sprawującego funkcję kierowniczą. Skarżący podkreślił, że jego zachowanie znajduje usprawiedliwienie w przyjętym u pozwanej od 1999 r. zwyczaju rejestrowania pracownikom Działu BHP siedmiu godzin pracy na odkrywce na przepracowane osiem godzin, niekwestionowanym i akceptowanym przez stronę pozwaną aż do października 2006 r., zwłaszcza że nowe zarządzenie dotyczące sposobu rejestrowania godzin pracy na odkrywce zostało wprowadzone dopiero w grudniu 2006 r. Dlatego też w ocenie skarżącego jego zachowanie nie może być ocenione w stopniu na tyle nagannym, aby uzasadniało zastosowanie przez Sąd art. 8 k.p. i w rezultacie pozbawiało go całkowicie ochrony przysługującej działaczowi związkowemu. Skarżący zwrócił uwagę, że Sądy obu instancji generalny zakaz wypowiedzenia pracownikowi szczególnie chronionemu warunków pracy bez zgody zakładowej organizacji związkowej wynikający z art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych wadliwie wiążą jedynie z przypadkami, w których zamiar zmiany warunków pracy miałby stanowić represje wobec jego działalności związkowej na co wskazuje zawarte w uzasadnieniu stwierdzenie, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy powodowi nie miało jakiegokolwiek związku z jego działalnością związkową. Skarżący podniósł też, że wbrew stanowisku Sądów obu instancji, zmiana nazwy stanowiska dokonana pismem z dnia 28 września 2006 r., która dodatkowo w niniejszej

sprawie prowadziła do pogorszenia sytuacji skarżącego pod względem „obniżenia prestiżu zawodowego, awansu płacowego i podległości służbowej”, wymagała wypowiedzenia zmieniającego, które mogło być dokonane jedynie za zgodą organizacji związkowej, której działaczem był skarżący. Ponieważ skarżący przy przeniesieniu nie był poinformowany przez pozwaną o możliwości odwołania się do Sądu od pogarszającej jego sytuację decyzji pracodawcy, z chwilą gdy dowiedział się o takiej możliwości zgłosił wniosek o przywrócenie mu terminu do wniesienia odwołania. Sąd jednak nie uwzględnił jego wniosku, co uzasadnia zarzut naruszenia przepisu art. 265 § 1 k.p.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Koninie w zaskarżonej części i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 39.644,46 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem przeniesienie skarżącego z dniem 1 października 2006 r. na stanowisko nadsztygara - kierownika Działu BHP bez wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz niezgodnego z prawem wypowiedzenia mu z dniem 15 lutego 2007 r. umowy o pracę w części dotyczącej warunków pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz skarżącego zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu, w tym o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym.

W odpowiedzi na skargę pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania jako niezawierającej okoliczności uzasadniających jej rozpoznanie, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest częściowo uzasadniona w zakresie bezzasadnego uznania, że pismo pozwanego z dnia 28 września 2006 r. o przeniesieniu skarżącego na nowe stanowisko pracy nadsztygara-kierownika działu bezpieczeństwa i higieny pracy było jedynie dostosowaniem nazwy stanowiska do aktualnie obowiązującego schematu organizacyjnego, a przeto nie wymagało zachowania trybu koniecznego dla zmiany warunków pracy i płacy. Takiej koncepcji istotnie przeczą dokumenty,

z których wynikało, że skarżący awansowany z dniem 1 marca 2002 r. na stanowisko nadsztygara-kierownika działu bezpieczeństwa i higieny, został z dniem 1 czerwca 2004 r. kolejny raz awansowany na stanowisko głównego specjalisty kierującego zespołem w dziale bezpieczeństwa i higieny pracy, a następnie pismem z 28 września 2006 r. był „przeniesiony” z dniem 1 października 2006 r. na stanowisko nadsztygara-kierownika działu bezpieczeństwa i higieny, z którego wcześniej, tj. 1 czerwca 2004 r. był awansowany na stanowisko głównego specjalisty. W kategoriach stosunków pracy konstrukcja prawna awansu łączy się z korzystną zmianą warunków zatrudnienia, przeto cofnięcie awansu w drodze jednostronnej czynności prawnej polegającej na niezwłocznym „przeniesieniu” na stanowisko zajmowane przez awansowaniem należy postrzegać jako istotną zmianę warunków pracy i płacy, bo prowadzącą do powrotu na niższe, także mniej prestiżowe stanowisko pracy w strukturze organizacyjnej pracodawcy. Ponadto już z ustaleń Sądów pierwszej i drugiej instancji wynikało, że „pозwana nie chcąc obniżyć wynagrodzenia powodowi celowo zachowała dwuczłonową nazwę stanowiska pracy, by maksymalna stawka wynagrodzenia wynosiła 28 kategorię”, co już w konfrontacji z korzystniejszymi regulacjami płacowymi na stanowisku głównego specjalisty wynikającymi z możliwości uzyskania wynagrodzenia według wyższej, bo 29 kategorii zaszeregowania, powinno być rozważone pod kątem istotnej zmiany warunków pracy lub płacy w drodze jednostronnego polecenia pracodawcy, którego skarżący nie akceptował.

O bezpodstawnym uznaniu przez pracodawcę, że wskutek przeniesienia z dniem 1 października 2006 r. zostały zmienione warunki zatrudnienia świadczy istotnie treść wypowiedzenia zmieniającego z dnia 15 lutego 2007 r., w którym wypowiedziano skarżącemu warunki pracy na stanowisku nadsztygara-kierownika działu bezpieczeństwa i higieny pracy, co skarżący kwestionował, twierdząc w pozwie, że w dacie dokonania tej czynności prawnej zajmował wyższe, bo „awansowe” stanowisko głównego specjalisty kierującego zespołem w dziale bezpieczeństwa i higieny pracy, a pisma z 28 września 2006 r. nie traktował jako zmiany warunków zatrudnienia, ale co najwyżej jako czasowe powierzenie mu innych czynności nadsztygara-kierownika działu bezpieczeństwa i higieny pracy w okresie sprawowania bardziej eksponowanej funkcji głównego specjalisty w tym dziale.

W świetle wskazanych okoliczności Sąd Najwyższy uznał za wadliwe i naruszające przepisy stanowiące podstawy skargi kasacyjnej wypowiedzenie warunków pracy i płacy ze stanowiska, którego w dacie wypowiedzenia skarżący pracownik nie

zajmował, tj. ze stanowiska nadsztygara-kierownika działu bezpieczeństwa i higieny pracy, na które został przeniesiony z dniem 1 października 2006 r. bez zachowania trybu wymaganego dla niekorzystnej zmiany warunków zatrudnienia, w stosunku do pełnionej z „awansu” funkcji głównego specjalisty kierującego zespołem w dziale bezpieczeństwa i higieny pracy, która łączyła się z wyższym prestiżem zawodowym i podległością służbową oraz korzystniejszymi regulacjami płacowymi wynikającymi z możliwości uzyskania wynagrodzenia według wyższej, bo 29 kategorii zaszeregowania. Wszystko to oznaczało, że już pierwsza jednostronna zmiana warunków zatrudnienia skarżącego w drodze polecenia pozwanego pracodawcy była dotknięta istotną wadą prawną w postaci niezachowania wymaganego trybu porozumienia albo wypowiedzenia warunków pracy i płacy, w którym nie brała stanowczego udziału reprezentująca skarżącego zakładowa organizacja związkowa. W tym zakresie pełnomocnik skarżącego prezentował już w postępowaniu pierwszoinstancyjnym procesowe stanowisko, że przeniesienie w istocie rzeczy na wcześniejsze stanowisko pracy było dokonane z bezprawnym ominięciem trybu wypowiedzenia zmieniającego i w związku z tym wnosił o przywrócenie terminu do zaskarżenia tego wypowiedzenia. Tymczasem Sądy obu instancji nie rozpoznały tego zakresu sprawy, bezzasadnie uznając, że zmiana warunków pracy z dniem 1 października 2006 r. nie wymagała zachowania trybu koniecznego dla dokonania istotnego przekształcenia treści stosunku pracy. W tym zakresie trafne okazały się zatem zarzuty naruszenia przepisów wskazanych w proceduralnych i materialnoprawnych podstawach skargi kasacyjnej.

W ocenie Sądu Najwyższego, przeniesienie pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony prawnej przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych w drodze polecenia pracodawcy na niższe stanowisko pracy bez zachowania trybu wypowiedzenia zmieniającego oraz zgody zakładowej organizacji związkowej w ogóle nie wywołało skutku prawnego w postaci zmiany warunków zatrudnienia. W konsekwencji także wypowiedzenie zmieniające z 15 lutego 2007 r. było dotknięte istotnymi wadami nie tylko dlatego, że zostało dokonane bez uzyskania wymaganej zgody zakładowej organizacji związkowej pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, ale już dlatego, że dotyczyło stanowiska pracy, którego ten nie zajmował, bo wcześniej został na nie jednostronnie przeniesiony w drodze polecenia pozwanego pracodawcy i bez zachowania wymaganych prawem procedur, tj. wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego. Łącznie stwierdzone naruszenia obowiązków pozwanego pracodawcy powinny prowadzić do uznania tego

wypowiedzenia za wadliwe i naruszające przepisy o wypowiedaniu, choćby wskazane przyczyny i zaproponowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia były usprawiedliwione ze względu na rodzaj i wagę naruszanych przezeń obowiązków pracowniczych.

W tym ostatnim zakresie Sąd Najwyższy nie podzielił zarzutów skargi kasacyjnej, uznając, że naruszenie podstawowych obowiązków przez każdego pracownika, w tym w szczególności przez pełniącego funkcję kierowniczą, w zakresie sprawowania prawidłowego i rzetelnego nadzoru nad ewidencjonowaniem czasu pracy stanowiło rażące pogwałcenie powinności pracowniczych, które ze względu na rodzaj i wagę naruszanych przezeń obowiązków pracowniczych mogłoby uzasadniać skuteczne wypowiedzenie zmieniające także pracownikowi korzystającemu ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy, gdyby wcześniejsze czynności dotyczące stosunku pracy skarżącego odpowiadały prawu.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.

=====