

Wyrok z dnia 12 stycznia 2012 r.

II PK 83/11

Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem, rozwiązaniem stosunku pracy lub jednostronną zmianą warunków pracy lub płacy wynikająca z art. 32 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.) nie zależy od zakresu upoważnienia, lecz od samego aktu umocowania pracownika do działania w imieniu związku zawodowego. Dotyczy więc ona również członków związku zawodowego - imiennie wskazanych uchwałą jej zarządu - upoważnionych do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy w określonym zakresie, na przykład w sprawach społecznych.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski, Romualda Spyt (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 12 stycznia 2012 r. sprawy z powództwa Edyty S. przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w G. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy z dnia 2 grudnia 2010 r. [...]

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

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

Wyrokiem z dnia 14 września 2010 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Głogowie, po rozpoznaniu sprawy z powództwa Edyty S. przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w G. o przywrócenie do pracy, oddalił powództwo. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wskazał, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na czas nieokreślony na stanowisku pedagoga od 29 czerwca 2007 r., którego to stanowiska nie przewidy-

wały schematy organizacyjne Domu Opieki Społecznej wynikające z uchwały Zarządu Powiatu G. z dnia 21 marca 2001 r. oraz z późniejszej uchwały z dnia 22 października 2009 r. W związku z wejściem w życie tej drugiej uchwały dyrektor strony pozwanej zamierzała wypowiedzieć powódce warunki pracy i zaproponować jej stanowisko opiekuna - bez zmiany wynagrodzenia, od czego odstąpiła wobec braku zgody Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” przy Zarządzie Regionu Z.M. w L. Pismem z dnia 14 stycznia 2010 r. dyrektor strony pozwanej, na podstawie art. 38 § 2 k.p., zawiadomiła Komisję Międzyzakładową o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy i zaproponowania jej stanowiska opiekuna w miejsce dotychczasowego stanowiska pedagoga. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie wskazano brak w regulaminie organizacyjnym (strukturze organizacyjnej) pracodawcy z dnia 22 października 2009 r. stanowiska pedagoga oraz brak potrzeby jego funkcjonowania w Domu Opieki Społecznej, gdzie wymagane jest zwiększenie liczby zatrudnionych opiekunów. W dniu 29 marca 2010 r. dyrektor strony pozwanej, na podstawie art. 10 ust. 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 ze zm.), wypowiedział powódce warunki pracy, proponując jej zatrudnienie na stanowisku opiekuna. Powódka nie przyjęła nowych warunków pracy.

Pismem z dnia 11 sierpnia 2009 r. Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” poinformowała stronę pozwaną, że w dniu 10 sierpnia 2009 r. podjęła uchwałę [...] o objęciu zakresem swojego działania Domu Opieki Społecznej w G. oraz uchwałę [...] o objęciu powódki szczególną ochroną na podstawie 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.). Natomiast na mocy uchwały [...] z dnia 11 sierpnia 2009 r. powódka została upoważniona do reprezentowania organizacji związkowej i dokonywania w jej imieniu czynności w sprawach „dotyczących działalności socjalnej w Domu Opieki Społecznej w G.”.

Sąd Rejonowy wskazał, że przy przyjęciu, iż powódka podlega ochronie na podstawie przepisu art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, strona pozwana, wypowiadając jej warunki pracy i płacy, zastosowała przewidziany w takich sytuacjach tryb z 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, który dopuszcza możliwość wypowiedzenia warunków pracy i

płacy pracownikom, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie, jeżeli nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się przepisy art. 38 k.p. i tryb konsultacji przewidziany w tym przepisie został przez stronę pozwaną wyczerpany.

Sąd Rejonowy stwierdził także, że z uchwały Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” przy Zarządzie Regionu Z.M. w L. [...] z 11 sierpnia 2009 r. wynika, iż powódka została upoważniona do reprezentowania Komisji wobec pracodawcy w sprawach dotyczących działalności socjalnej, a nie w sprawach z zakresu prawa pracy, o czym stanowi art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Ponadto wskazał, że zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 sierpnia 2005 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. Nr 146, poz. 1222), osoba zatrudniona na stanowisko pedagoga w domu pomocy społecznej winna legitymować się trzyletnim stażem pracy. Tymczasem praca powódki u strony pozwanej była jej pierwszą pracą, nie miała więc ona wymaganego tymi przepisami stażu pracy i dodatkowo została zatrudniona na stanowisku, które nie było przewidziane ani też aktualnie nie występuje w schemacie organizacyjnym strony pozwanej.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją powódka, zarzucając mu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., polegające na dokonaniu dowolnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, w wyniku czego Sąd ustalił, że przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę była konieczność wynikająca z wejścia w życie nowego schematu organizacyjnego, naruszenie art. 227 k.p.c., polegające na nieuwzględnieniu wniosków dowodowych powódki, jako niemających - zdaniem Sądu - związku ze sprawą w sytuacji, gdy dowody te dotyczyły faktów ustalonych jednostronnie przez Sąd na podstawie zeznań strony pozwanej, a zatem takich, które miały dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie; naruszenie art. 10 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r., poprzez jego zastosowanie w sytuacji, gdy wypowiedzenie powódce warunków pracy w tym trybie, w kontekście ustalonego przebiegu wydarzeń, stanowiło obejście przepisów prawa pracy statuujących ochronę pracowników związkowych; naruszenie art. 10 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowni-

ków, poprzez dokonanie niewłaściwego zastosowania tego przepisu wskutek przyjęcia, że nie jest możliwe dalsze zatrudnianie powódki na dotychczasowym stanowisku pracy; naruszenie art. 45 § 1 k.p., poprzez zaniechanie przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach w sytuacji, gdy przyczyny wskazane w wypowiedzeniu są pozorne, natomiast u podstaw wypowiedzenia leżą zupełnie inne przyczyny.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

Wyrokiem z dnia 2 grudnia 2010 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy oddalił apelację. Sąd Okręgowy wskazał przede wszystkim, że powódka, wbrew jej twierdzeniom, nie była pracownikiem objętym ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, gdyż nie była członkiem zarządu organizacji związkowej. Przytaczając stanowisko Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji wskazał, że dla objęcia ochroną stosunku pracy pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej (wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych), lecz niebędącego członkiem jej zarządu, wystarczające jest imienne wskazanie tego pracownika w uchwale zarządu, jeśli zawiera ona upoważnienie dla tego pracownika do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy albo wobec organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. Tymczasem powoływana przez powódkę uchwała nie zawiera wymaganego przepisem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych upoważnienia do reprezentowania związku zawodowego, bowiem uchwała [...] z 11 sierpnia 2009 r. upoważniała powódkę jedynie do reprezentowania organizacji związkowej w sprawach dotyczących działalności socjalnej, „co nie jest wystarczające w świetle uregulowań art. 32 ust. 1 pkt 1 do przypisania powódce, nawet przy uwzględnieniu treści uchwały nr 6/2009, przymiotu pracownika podlegającego szczególnej ochronie w zakresie wypowiedzenia czy też rozwiązywania stosunków pracy”.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że do wypowiedzenia powódce umownych warunków pracy nie było konieczne uzyskanie przez pracodawcę zgody związków zawodowych. Do zachowania przewidzianego przepisami trybu wystarczyło zachowanie wymagań przewidzianych w art. 30 k.p. oraz trybu konsultacji z art. 38 k.p., a nadto art. 42 § 2 k.p., co strona pozwana uczyniła.

Sąd podkreślił także, że dopasowanie zatrudnienia do obowiązującego u

strony pozwanej schematu organizacyjnego jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia. Wskazał, że w regulaminie organizacyjnym strony pozwanej brak było stanowiska pedagoga. Ocena czy takie stanowisko winno się tam znajdować, czy było ono potrzebne, należy wyłącznie do pracodawcy. Ocena ta nie podlega kontroli sądowej. Zaznaczył także, że bez znaczenia pozostaje okoliczność, iż również w poprzednio obowiązującym schemacie organizacyjnym brak było stanowiska pedagoga, a mimo to powódka została na tym stanowisku zatrudniona. Odpowiedzialność za ten stan rzeczy obciążała poprzednie kierownictwo strony pozwanej. Aktualne kierownictwo - wobec braku stanowiska pedagoga w nowym schemacie - miało pełne prawo dopasowania do niego stanu zatrudnienia. Brak określonego stanowiska oznacza bowiem w przekonaniu Sądu Okręgowego brak możliwości zatrudnienia na nim jakiegokolwiek osoby, a w przypadku jej pozostawania w zatrudnieniu, może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego: art. 32 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, poprzez ich niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że upoważnienie pracownika udzielone mu przez właściwe statutowo organy organizacji związkowej do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy w sprawach dotyczących działalności socjalnej nie wystarcza - w świetle art. 32 ust. 1 pkt 1 tej ustawy - do przypisania temu pracownikowi przymiotu pracownika podlegającego szczególnej ochronie w zakresie wypowiedzenia czy też rozwiązania stosunku pracy, oraz art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i w związku z art. 10 ust. 3 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r., poprzez ich niewłaściwie zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę powódce było uzasadnione, a poza kognicją sądu pozostawała ocena celowości istnienia w strukturze prawnej stanowiska pedagoga w sytuacji, gdy pozwana podała jako przyczynę wypowiedzenia brak potrzeb pracodawcy w zakresie zatrudniania pedagoga, podczas gdy miała ona znaczenie dla oceny przyczyny wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy i obejścia przepisów chroniących powódkę poprzez zastosowanie art. 10 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz zasadności zastosowania art. 10 ust. 3 ustawy.

W uzasadnieniu skarżąca podniosła, że przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o

związkach zawodowych nie mówi o reprezentacji w sprawach z zakresu prawa pracy, ale o „reprezentowaniu tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”. Oczywiście zatem, że chodzi tu o reprezentację we wszystkich lub niektórych sprawach, co do których związek zawodowy uzyskał na mocy przepisów kompetencje do współdziałania z pracodawcą, co obejmuje także sprawy socjalne. Należało zatem przyjąć, że powódka korzystała z ochrony przed wypowiedzeniem warunków pracy. Ponadto skarżąca wskazała, że nie bez znaczenia dla niniejszej sprawy pozostaje kwestia zasadności likwidacji stanowiska pedagoga u strony pozwanej, która powinna podlegać kognicji Sądu z uwagi na konieczność stwierdzenia, czy zastosowanie art. 10 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie stanowiło próby obejścia art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych. Podniosła przy tym, że w przypadku strony pozwanej, w stosunku do okresu poprzedzającego wypowiedzenie, nie nastąpiła żadna zmiana, która uzasadniałaby zastosowanie art. 10 ust. 3 ustawy (w poprzednim regulaminie również nie było stanowiska pedagoga, a pomimo to pracodawca warunków umowy powódce nie wypowiedział), natomiast szereg czynności podjętych przez pracodawcę wobec powódki świadczy o tym, że działanie strony pozwanej było działaniem celowym, skierowanym na osobę powódki, a powołanie jako podstawy dokonanych czynności artykułu 10 ust. 3 ustawy miało na celu obejście przepisów chroniących powódkę. W takim kontekście Sąd Okręgowy powinien był zbadać celowość funkcjonowania stanowiska pedagoga u pozwanego, a nie ograniczyć się jedynie do wskazania, że aktualne kierownictwo miało prawo dopasowania stanu zatrudnienia do regulaminu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych ma usprawiedliwione podstawy. Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 2 powyższej ustawy, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść imiennie wskazanego uchwałą zarządu jego członka lub z innego pracownika będącego członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionego do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za

pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Sąd drugiej instancji przyjął, nie uzasadniając swojego poglądu, że powyższy przepis nie ma zastosowania do powódki, bowiem „uchwała [...] z 11 sierpnia 2009 r. upoważniała powódkę jedynie do reprezentowania organizacji związkowej w sprawach dotyczących działalności socjalnej, co nie jest wystarczające w świetle uregulowań art. 32 ust. 1 pkt 1 do przypisania powódce, nawet przy uwzględnieniu treści uchwały nr 6/2009, przymiotu pracownika podlegającego szczególnej ochronie w zakresie wypowiedzenia czy też rozwiązywania stosunków pracy”. Pogląd ten jest błędny. Stosownie do art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Przepis ten określa zadania (kompetencje) związków zawodowych, w ramach których bronią one praw oraz interesów materialnych i moralnych pracowników, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych (art. 4 i 7 ustawy o związkach zawodowych). Nie budzi zatem wątpliwości, że związki zawodowe są powołane do reprezentowania wobec pracodawcy indywidualnych i zbiorowych interesów pracowników także w zakresie ich praw socjalnych. Konkretnie zaś - w zakresie praw zbiorowych - mają one swój udział w ustalaniu zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podziału środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, bowiem regulamin dotyczący tych świadczeń ustalany jest przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (art. 27 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.). Związkom zawodowym przysługuje też prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot funduszowi świadczeń socjalnych środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na ten fundusz (art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). W zakresie indywidualnych interesów pracowników związki zawodowe uczestniczą w przyznawaniu pracownikom świadczeń z tego funduszu (art. 27 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). We wszystkich tych sprawach związki zawodowe wyrażają stanowisko wobec pracodawcy za pośrednictwem swoich upoważnionych członków. Upoważnienie do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy może być ogólne, jak też może zostać ograniczone do niektórych czynności należących do kompetencji tej organizacji. Decyzję w tej sprawie podejmują uprawnione organy statutowe związku. Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach

kach zawodowych nie wypowiada się co do zakresu udzielonego pracownikowi upoważnienia, bowiem z jego punktu widzenia istotne jest to, że pracownik reprezentuje organizację związkową wobec pracodawcy. Inaczej rzecz ujmując, szczególna ochrona przed wypowiedzeniem, rozwiązaniem stosunku pracy lub jednostronną zmianą warunków pracy lub płacy wynikająca z tego przepisu nie zależy od zakresu upoważnienia, lecz od samego aktu umocowania pracownika do działania w imieniu związku zawodowego. Dotyczy więc ona również członków związku zawodowego - imiennie wskazanych uchwałą jej zarządu - upoważnionych do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy w określonym zakresie, w tym także w sprawach socjalnych. Dodać należy, że przeciwnego poglądu nie wyraził też Sąd Najwyższy w przywołanym wyroku z dnia 12 września 2008 r., I PK 47/08 (OSNP 2010 nr 3-4, poz. 35), w którym problem nie dotyczył zakresu przedmiotowego upoważnienia, ale jego źródła, którego należy poszukiwać w statucie i uchwałach uprawnionych organów organizacji związkowej.

W związku z przyjęciem przez Sąd drugiej instancji stanowiska o braku szczególnej ochrony stosunku pracy powódki, płynącej z art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych, Sąd ten nie oceniał wypowiedzenia zmieniającego w kontekście art. 10 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, lecz badał jedynie jego zasadność w świetle art. 45 § 1 k.p. Stąd też zaskarżony wyrok podlega uchyleniu celem rozważenia tego aspektu sprawy.

Mając zaś na względzie pozostałe zarzuty skargi kasacyjnej wskazać należy, że przy wypowiedzeniu zmieniającym dokonany wobec pracownika podlegającego szczególnej ochronie na podstawie art. 10 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, istotne znaczenie mają okoliczności związane z likwidacją stanowiska pracy, ale wyłącznie pod kątem ewentualnej pozorności takiego działania, wynikającej z próby obejścia przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Natomiast nie jest rzeczą sądu badanie zasadności (potrzeby) funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska, jak chciałaby tego skarżąca, gdyż podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu. Należy też uwzględnić, że z istoty stosunku pracy wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje jaką działalność prowadzi (gospodarczą, produkcyjną, handlową,

kulturalną) i on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądów pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego sposobu prowadzenia działalności - np. określonej struktury organizacyjnej, doboru kadr, używanych technologii itp. (por. np. tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, OSNC 1985 nr 164, poz. 11; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 156; z dnia 8 sierpnia 2006 r., Prawo Pracy 2006 nr 12, poz. 39; z dnia 5 maja 2009 r., I PK 11/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 3).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====