



Sygn. akt III PK 59/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

SSA Maciej Piankowski

w sprawie z powództwa S. I.

przeciwko "E. - .E. E." Spółce Akcyjnej w B.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 marca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 15 marca 2011 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód S. I. po ostatecznym sprecyzowaniu swoich roszczeń wniósł o przywrócenie do pracy w pozwanej E.-E. Elektrotechnika Spółce Akcyjnej w B. twierdząc, że dokonane wypowiedzenie warunków pracy i płacy naruszało przepisy o wypowiedzeniu zmieniającym.

Pozwana Spółka domagała się oddalenia powództwa wywodząc, iż dokonane wypowiedzenie dotyczyło tylko zmiany stanowiska pracy powoda, a uzasadnione było likwidacją dotychczasowego stanowiska dokonaną w ramach wszczętej procedury zwolnień grupowych pracowników.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w S. wyrokiem z dnia 18 sierpnia 2009 r. oddalił powództwo. W wyniku uwzględnienia apelacji powoda Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 27 listopada 2009 r. uchylił zaskarżone orzeczenie i przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania ze wskazaniem konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego w zakresie umożliwiającym właściwe merytoryczne rozstrzygnięcie sporu.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w S. wyrokiem z dnia 29 października 2011 r. oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że Sławomir I. zatrudniony był w Zakładach Sprzętu Instalacyjnego P. S. (poprzednika prawnego pozwanej Spółki) na podstawie umowy o pracę z dnia 14 października 1983 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, kolejno na stanowiskach ślusarza narzędziowego, technologa, mistrza działu technologii produkcji, starszego mistrza produkcji, starszego mistrza zmiany wydziału P-1 i P-2. W dniu 28 czerwca 2008 r. powód został wybrany na Przewodniczącego Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność”. Na wniosek tej organizacji pozwana oddelegowała Sławomira I. w wymiarze 1/2 etatu do pracy biurowej w związku zawodowym i przyznała mu ryczałt w wysokości 2.090 zł. W dniu 30 lipca 2008 r. strony umowy o pracę zawarły porozumienie, na mocy którego powód objął stanowisko rozdzielcy w Gnieździe P-2, za wynagrodzeniem zasadniczym według kategorii 10 wynoszącym 3.800 zł oraz 10% premii zgodnie z zasadami określonymi w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.

W porozumieniu tym strony ustaliły, że w przypadku likwidacji stanowiska rozdzielcy w Gnieździe P-2 lub wygaśnięcia mandatu Przewodniczącego MOZ NSZZ „Solidarność” S. I. zostanie przywrócony na stanowisko starszego mistrza lub stanowisko równorzędne. Ze względu na uzasadnione potrzeby zakładu pracy spowodowane wdrażaniem system bezpieczeństwa, pozwana powierzyła powodowi nowe stanowisko pracy - analityka ryzyka na czas oznaczony od 12 stycznia 2009 r. do 11 kwietnia 2009 roku.

W lutym 2009 roku w Spółce odbyło się spotkanie pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi w związku ze zmniejszeniem ilości zamówień w stosunku do prognozowanych. Zarząd Spółki poinformował o wdrożeniu działań oszczędnościowych. Pismem z 7 maja 2009 r. pozwana zawiadomiła działające w Spółce związki zawodowe o zamiarze restrukturyzacji przedsiębiorstwa – z powodu poważnych trudności związanych ze spadkiem zamówień na produkowane towary - i zwolnienia 50 pracowników. Pismem z 3 lipca 2009 r. pozwana zawiadomiła Powiatowy Urząd Pracy w S. o konieczności i przyczynach zamierzonych zwolnień grupowych. W dniu 26 maja 2009 r. pracodawca zawarł z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienie w przedmiocie zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowych zwolnień oraz kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. W porozumieniu wskazano, że zwolnienia grupowe nie będą obejmować osób wymienionych w art. 5 ust.5 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zastrzegając możliwość zmiany warunków zatrudnienia tych osób.

W dniu 21 lipca 2009 r. pozwana Spółka wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Swoje oświadczenie woli pozwana uzasadniła zmniejszeniem zatrudnienia na skutek poważnych trudności związanych ze spadkiem ilości zamówień na produkowane przez Spółkę towary, likwidacją stanowiska analityka ryzyka, potrzebą uporządkowania i urealnienia organizacji pracy, przy przyporządkowaniu zadań do stanowiska. Jednocześnie pozwana zaproponowała powodowi nowe warunki zatrudnienia na stanowisku rozdzielcy w Gnieździe P-1 /P-2 w wymiarze 1/2 etatu

za wynagrodzeniem w wysokości 22,62 zł za godzinę. Po wygaśnięciu mandatu w Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” S. I. miał powrócić do wykonywania pracy na stanowisku rozdzielcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód nie przyjął zaproponowanych warunków pracy, wskutek czego stosunek pracy uległ rozwiązaniu.

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Dokonane wobec powoda wypowiedzenie warunków pracy polegało na zmianie zajmowanego przez niego stanowiska pracy, ze stanowiska analityka ryzyka na stanowisko rozdzielcy w Gnieździe P-2. Zebrany materiał dowody przeczy tezie o pozornej likwidacji przez pracodawcę stanowiska analityka ryzyka. Po wypowiedzeniu powodowi warunków umowy o pracę nikt bowiem nie został zatrudniony w tym charakterze. Pozostałe do wykonania analizy ryzyka zawodowego powierzono pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, dokonując przedmiotowego wypowiedzenia zmieniającego pozwana nie naruszyła też przepisów dotyczących ochrony działaczy związkowych. Przewidując konieczność przeprowadzenia zwolnień grupowych Spółka przystąpiła do negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi i zawarła z nimi w tym zakresie stosowne porozumienie. W rozdziale 11 punkt 3 porozumienia strony ustaliły, że zwolnienia grupowe nie będą obejmować osób określonych w art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Przewidziano jednak wobec takich osób możliwość zmiany warunków ich zatrudnienia. Powód, jako Przewodniczący MZO NSZZ „Solidarność”, brał udział w ustalaniu warunków porozumienia i wiedział, a przynajmniej powinien był wiedzieć, że zgodnie z projektowanym, a następnie podpisanym porozumieniem nie będzie możliwe wypowiedzenie umowy o pracę członkom zarządu zakładowych organizacji związkowych działających u pozwanej, natomiast możliwe będzie wypowiedzenie im dotychczasowych warunków pracy i płacy.

Z uwagi na fakt, iż S. I. był funkcyjnym członkiem związku zawodowego, pozwana, decydując się na likwidację stanowiska analityka ryzyka, wypowiedziała powodowi warunki pracy w zakresie zajmowanego stanowiska pracy i

zapropowała powierzenie stanowiska rozdzielcy w Gnieździe P-1/P-2, a więc stanowisko zajmowane przezeń bezpośrednio przed powierzeniem obowiązków analityka ryzyka. Wprawdzie zakres obowiązków powoda na stanowisku rozdzielcy ograniczony był pierwotnie do prac umysłowych, a w przypadku przyjęcia nowych warunków pracy zakres ten miał objąć także prace fizyczne, jednak trudno doszukiwać się w działaniach pracodawcy znamion dyskryminacji powoda. Sąd Rejonowy podkreślił, iż ograniczenie zakresu obowiązków jednego z pracowników na danym stanowisku stanowiłoby nierówne traktowanie. Obowiązki rozdzielcy w pozwanej Spółce co do zasady obejmują prace umysłowe i prace fizyczne. Uprzednie ograniczenie zakresu czynności powoda poprzez wyeliminowanie prac o charakterze fizycznym wynikało z indywidualnych uzgodnień stron, miało ono wyjątkowy charakter i poprzedzone było negocjacjami. Takie rozwiązanie było możliwe w sytuacji, gdy kondycja zakładu pracy była dobra. Z kolei zadaniem analityka ryzyka było przeprowadzenie analiz ryzyka zawodowego stanowisk pracy i wiadomym było, że po wykonaniu tych prac stanowisko to stanie się zbędne. Zlikwidowane zostało jednak wcześniej z uwagi na trudną sytuację finansową pozwanej.

Co się natomiast tyczy wymiaru czasu pracy zaproponowanego w wypowiedzeniu zmieniającym (1/2 etatu), Sąd pierwszej instancji przyjął, iż dokonując wypowiedzenia pozwana miała na uwadze, że w pozostałym zakresie powód jest oddelegowany do pełnienia funkcji w związku zawodowym zgodnie z art. 31 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 Nr 79, poz. 854 ze zm.). Z zebranego materiału dowodowego wynika, iż po wygaśnięciu mandatu przewodniczącego związku zawodowego Sławomirowi I. miał być powierzony cały etat, a wypowiedzenie warunków umowy o pracę dotyczy tylko i wyłącznie zajmowanego przez powoda stanowiska pracy. Co prawda treść pisma zawierającego wypowiedzenie warunków pracy mogła budzić w tym zakresie pewne wątpliwości, jednakże zostały one wyjaśnione w toku procesu. Pozwana Spółka we wcześniejszym okresie składając powodowi oświadczenia woli co do zmiany warunków zatrudnienia, wskazywała - obok nowego stanowiska pracy - wymiar czasu pracy i wówczas powód nie traktował tych oświadczeń jako zmierzających do zmniejszenia wymiaru czasu pracy, a jedynie zmianę stanowiska

pracy. Tak samo było w przypadku wypowiedzenia zmieniającego, bowiem likwidując stanowisko analityka ryzyka pozwana powierzała powodowi w takim samym wymiarze czasu pracy stanowisko, które zajmował on przed dniem 12 stycznia 2009 r., tj. rozdzielnicy w Gnieździe P- 1/P-2.

Na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 15 marca 2011 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w całości w ten sposób, że przywrócił S. I. do pracy w pozwanej Spółce na poprzednich warunkach.

Sąd drugiej instancji stwierdził, iż dokonując prawidłowych ustaleń w zakresie stanu faktycznego sprawy Sąd Rejonowy wywiódł z ustalonych faktów nieprawidłowe wnioski prawne.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wypowiedzenie S. I. warunków pracy i płacy było związane z likwidacją zajmowanego przez niego stanowiska i podyktowane sytuacją ekonomiczną pozwanej, implikującą konieczność przeprowadzenia procedury zwolnień grupowych. Z racji pełnionej przez powoda funkcji związkowej należało wdrożyć wobec niego tryb postępowania określony w art. 5 ust. 3 pkt 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie czyni zadość wymaganiom wynikającym z tego przepisu (mającego zastosowanie w związku z art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.) zaproponowanie pracownikowi takiej zmiany warunków pracy, co do której z góry wiadomo, że pracownik zaproponowanych warunków nie przyjmie. Takie postępowanie pracodawcy należy uznać za obejście prawa o zakazie wypowiedzenia definitywnego.

W rozpoznawanej sprawie pozwana wypowiedziała powodowi umowę zawartą na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (fakt oddelegowania powoda do pracy na rzecz organizacji związkowej w połowie wymiaru czasu pracy nie zmienia tego warunku umowy), proponując w zamian zatrudnienie tylko w połowie wymiaru czasu pracy i to na stanowisku znacznie niższej rangi niż stanowisko starszego mistrza lub równorzędne, uzgodnione we wcześniejszym porozumieniu stron z dnia 30 lipca 2008 r., określającym warunki pracy powoda w przypadku konieczności ich ewentualnej zmiany. Z materiału dowodowego wynika zaś, iż stanowisko to zostało zaproponowane wyłącznie z tej przyczyny, że inni

pracownicy oponowali przeciwko współpracy z powodem. Te właśnie przyczyny legły u podstaw przedmiotowego wypowiedzenia zmieniającego, dokonanego w sposób niedozwolony, bo z naruszeniem przysługującej powodowi ochrony przed wypowiedzeniem definitywnym. Przewidując, że powód nie przyjmie tak niekorzystnych warunków pracy i płacy, a odmawiając ich przyjęcia doprowadzi do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, pozwana zmierzała do pozbycia się niewygodnego pracownika przy okazji zwolnień grupowych. Opisane zachowanie pracodawcy pozostaje w sprzeczności unormowaniem art. 8 k.p. i nie może korzystać z ochrony.

Wyrok Sądu drugiej instancji został zaskarżony w całości skargą kasacyjną pozwanej. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego, poprzez: 1/ błędne zastosowanie art. 8 k.p., polegające na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że zaproponowanie działaczowi związkowemu w procesie grupowych zwolnień (redukcja 36 etatów) stanowiska pracy rozdzielcy, wobec braku innych wolnych etatów, może nosić znamiona szykany i tym samym stanowi nadużycie prawa, polegające na obejściu przepisu o zakazie wypowiedzenia definitywnego; 2/ błędne zastosowanie art. 45 § 1 i § 3 k.p. w związku z art. 8 k.p., a w rezultacie przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach, mimo iż stało to w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego; 3/ niezastosowanie art. 11² zdanie pierwsze *in fine* k.p. w związku z art. 8 k.p., polegające na błędnym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że warunki zaproponowane powodowi były szczególnie niedogodne, a stanowisko rozdzielcy niższej rangi, choć powód był w dniu wypowiedzenia zmieniającego zatrudniony również na stanowisku rozdzielcy (ale bez pracy fizycznej - 1/2 etatu), a pozwana poprzez wypowiedzenie zmieniające zrównywała jedynie jego obowiązki rozdzielcy ze standardowymi obowiązkami innych rozdzielców w zakładzie. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, w każdym przypadku z orzeczeniem o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi, powołując orzecznictwo Sądu Najwyższego podniesiono, że konstrukcja nadużycia prawa ma charakter wyjątkowy, w związku z czym istnieje domniemanie, że osoba uprawniona korzysta z prawa podmiotowego w sposób legalny, zasługujący na ochronę prawną. Kwestionujący takie uprawnienie obowiązany jest zatem wykazać przesłanki swojej konstatacji. Na sprzeczność zachowania drugiej strony w stosunku prawnym nie może powoływać się ten, kto sam te zasady narusza. Istota przedmiotowej sprawy sprowadza się zaś do oceny charakteru prawnego normy art. 8 k.p., jako odwołującego się do szerokiego kręgu zasad etycznych. Skarżący stawia zatem pytanie, czy etycznym jest, by powód korzystając z przywilejów działacza związkowego (przeznaczenie ochrony określone w art. 32 ustawy o związkach zawodowych), lekceważąc prawa pracowników do równego traktowania, wykorzystując przymusowe położenie pozwanej, zastrzegł w swych warunkach zatrudnienia nieświadczanie pracy fizycznej, choć ta, obok pracy umysłowej, jest właściwa dla stanowiska, jakie zajmował. Zdaniem skarżącego, na gruncie przedmiotowej sprawy nasuwają się uzasadnione wątpliwości, czy ochrona oznaczona w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych stwarza możliwość tworzenia szczególnych przywilejów działaczy związkowych, które stoją w sprzeczności z zasadami równego traktowania pracowników. Stąd działania pozwanej, znoszące te niezgodności, znajdują pełne uzasadnienie i w żadnym przypadku nie mogą być oceniane jako sprzeczne z normą art. 8 k.p.

Powód odpowiadając na skargę kasacyjną pozwanej wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania, a w przypadku niewydania takiego postanowienia - o jej oddalenie oraz zasądzenie od skarżącego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozwagę tylko nieważność postępowania. W świetle art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez

błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie wymienionej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest przy tym, aby - poza naruszeniem przepisów procesowych - skarżący wykazał, iż konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, że kształtowały treść zaskarżonego wyroku.

W niniejszej sprawie skarżąca wskazała tylko podstawę kasacyjną określoną w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., co przy braku zarzutów obrazy przez Sąd Okręgowy przepisów postępowania sprawia, że w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznając przedmiotową skargę kasacyjną związany jest ustaleniami faktycznymi, na których oparto zaskarżone orzeczenie i w świetle tak zrekonstruowanego stanu faktycznego ocenia zasadność zarzutów podniesionych w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego. Uczynienie powyższej uwagi jest istotne, gdyż skarżący mimo niepodniesienia zarzutów w granicach drugiej z ustawowych podstaw kasacyjnych zdaje się kwestionować niektóre ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji, przedstawiając własną wersję okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sporu.

Warto zatem podkreślić, że przedmiotem sprawy jest odwołanie powoda S. I. od wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego przez pozwaną E.-E. E. Spółkę Akcyjną w B. pismem doręczonym adresatowi w dniu 21 lipca 2009 r. Analiza prawidłowości tej czynności prawnej powinna zatem rozpocząć się od ustalenia treści stosunku pracy łączącego strony w chwili złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu pracownikowi warunków pracy i płacy, gdyż stanowi ona punkt odniesienia dla określenia przedmiotu i zakresu dokonywanych w tym trybie zmian. Z ustaleń Sądów orzekających w sprawie wynika zaś, iż treść tę ukształtowała pierwotnie zawarta w dniu 30 września 1983 r. umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ślusarza narzędziowego (przy czym stanowisko to było kolejno zmieniane na stanowisko technologa, mistrza działu technologii produkcji, starszego mistrza produkcji,

starszego mistrza zmiany wydziału P-1 i P-2). Warunki pracy i płacy powoda zostały zmienione w pierw porozumieniem stron z dnia 30 lipca 2008 r., na mocy którego Sławomir I. objął stanowisko rozdzielcy w Gnieździe P-2, za wynagrodzeniem zasadniczym według kategorii 10 wynoszącym 3.800 zł plus 10% premii określonej w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Integralną częścią porozumienia był zakres obowiązków obejmujący tylko prace umysłowe oraz zastrzeżenie, że w przypadku likwidacji tegoż stanowiska lub wygaśnięcia mandatu Przewodniczącego MZO NSZZ „Solidarność” powód zostanie przywrócony na stanowisko starszego mistrza lub stanowisko równorzędne. Porozumienie to uzupełniało oświadczenie pracodawcy z dnia 21 października 2008 r. o przyznaniu powodowi ryczału w wysokości 2.090 zł z tytułu wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w związku z oddelegowaniem do pracy w związku zawodowym w wymiarze połowy etatu. Kolejne porozumienie stron z dnia 7 kwietnia 2009 r. zmodyfikowało treść łączącego je stosunku pracy o tyle, że powierzono powodowi stanowisko analityka ryzyka z Działu NB w wymiarze ½ etatu za wynagrodzeniem 1.900 złotych, przy pozostawieniu bez zmian pozostałych warunków umowy o pracę. Do tych źródeł uregulowania warunków pracy i płacy S. I. (tj. umowy o pracę oraz porozumień z 30 lipca 2008 r., 21 października 2008 r. i 7 kwietnia 2009 r.) nawiązuje wypowiedzenia zmieniające z dnia 20 lipca 2009 r. W miejsce dotychczasowych warunków zatrudnienia (tj. czyli zatrudnienia na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, realizowanego w połowie etatu na stanowisku analityka ryzyka za wynagrodzeniem w wysokości 1.900 zł plus 10% premii regulaminowej, zaś w pozostałej połowie etatu - w ramach oddelegowania do pracy w związku zawodowym z prawem do ryczału w kwocie 2.090 zł) zaproponowano powodowi pracę rozdzielcy w Gnieździe P-1/P-2 na ½ etatu za wynagrodzeniem według 7 kategorii zaszeregowania w wysokości 22,62 zł, czyniąc integralną częścią nowych warunków zatrudnienia zakres czynności określony w karcie stanowiskowej, obejmujący pracę umysłową oraz fizyczną. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano zaś zmniejszenie zatrudnienia na skutek poważnych trudności związanych ze spadkiem ilości zamówień na produkowane przez Spółkę towary, likwidację stanowiska analityka ryzyka oraz potrzebę

uporządkowania i urealnienia organizacji pracy, przy przyporządkowaniu zadań do stanowiska.

Należy zauważyć, iż ustawodawca przywiązuje dużą wagę do pisemnej formy określania warunków pracy i płacy pracowników. Jest to zrozumiałe, jeśli wziąć pod uwagę fakt, iż stosunek pracy ma charakter ciągły, realizowany jest poprzez codzienne, powtarzające się wykonywanie obowiązków pracowniczych i nie wyczerpuje się w jednorazowym spełnieniu świadczenia. Ważne jest więc, aby pracownik był dobrze zorientowany w ciążących na nim obowiązkach i przysługujących mu uprawnieniach. Dlatego też w art. 29 k.p. przewidziano określenie podstawowych warunków pracy i płac (rodzaj powierzonych pracy, miejsce jej wykonywania, wymiar czasu pracy i wysokość wynagrodzenia) w umowie lub innym akcie kreującym stosunek pracy, konieczność pisemnego potwierdzenia na piśmie pozostałych warunków zatrudnienia wynikających z obowiązujących u pracodawcy przepisów oraz wszelkich zmian dokonywanych w tym zakresie, nawet jeśli nie wymagają one wypowiedzenia zmieniającego. W konsekwencji tegoż, w świetle art. 30 § 3 i 4 w związku z art. 42 § 1 i 2 k.p. również wypowiedzenie warunków pracy i płacy wymaga zachowania formy pisemnej, a oświadczenie woli tej treści powinno zawierać stwierdzenie, że dokonuje się wypowiedzenia dotychczasowych warunków, z jednoczesnym określeniem nowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 51/97, OSNAPiUS 1997 nr 16, poz. 288) i – w przypadku umów na czas nieokreślony – wskazanie przyczyny takiej decyzji pracodawcy. Godzi się nadmienić, że - w przeciwieństwie do oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz zaproponowaniu nowych - wskazanie przez pracodawcę przyczyny tej decyzji jest oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. Podana przyczyna powinna zaś być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest zatem okolicznością faktyczną, wymagającą poczynienia

stosownych ustaleń (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/00, OSNAPiUS 2003 nr 21, poz. 517 oraz z dnia 11 lutego 2005 r. I PK 178/04, niepublikowany). Pracodawca nie może też powoływać się na inne – niż wskazane w pisemnym oświadczeniu woli – przyczyny wypowiedzenia. Wskazanie tych przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Konstatacja ta jest zaś istotna w realiach przedmiotowego sporu, gdyż pozwana w skardze kasacyjnej powołuje się na dodatkowe przyczyny dokonanego wypowiedzenia zmieniającego, niewskazane w jej pisemnym oświadczeniu woli.

Treść pisemnego oświadczenia woli pracodawcy zakreśla ramy kognicji sądów rozpoznających odwołanie od wypowiedzenia, a kontrolą sądową objęta jest nie tylko zasadność i zgodność z przepisami dokonanego wypowiedzenia, ale także nowo zaproponowane warunki pracy i płacy. Sąd nie może wprowadzić ukształtować na nowo treści stosunku pracy stron w sposób, jego zdaniem, najodpowiedniejszy do okoliczności sprawy, ale może uznać, że zaoferowanie pracownikowi danych warunków pracy i płacy było nieuzasadnione lub nosiło znamiona dyskryminacji albo stanowiło przejaw mobbingu i orzec pozytywnie dla powoda o dochodzonych z tego tytułu roszczeniach (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PKN 51/76, OSP 1978 nr 1, poz. 16 i z dnia 13 maja 1997 r., I PKN 187/98, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 265). W rozpoznawanej sprawie negatywny wynik analizy zaproponowanych powodowi warunków zatrudnienia skłonił Sąd drugiej instancji do stwierdzenia, iż sposób skorzystania przez pozwaną z tej instytucji wobec pracownika objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy stanowił nadużycie prawa, niepodlegające w myśl art. 8 k.p. ochronie prawnej. Pozostaje zatem rozważyć słuszość tej oceny.

W rozpoznawanej sprawie z treści pisemnego oświadczenia woli pozwanej nie wynika, aby dotyczyło ono jedynie wypowiedzenia powodowi pracy na

stanowisku analityka ryzyka w połowie etatu, przy zachowaniu dotychczasowych warunków zatrudnienia w zakresie drugiej połowy etatu, tj. w ramach oddelegowania do pracy związkowej za wynagrodzeniem ryczałtowym. Trzeba zaś pamiętać, że zgodnie z art. 31 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., dalej ustawa o związkach zawodowych) pracodawca jest związany treścią wniosku zakładowej organizacji związkowej co do osoby (osób), którym ma być udzielone zwolnienie od pracy, ewentualnego "podziału" limitu zwolnień między większą liczbą osób, czasu zwolnienia (kadencja), a także zachowania prawa do wynagrodzenia, a udzielonego zwolnienia nie może sam cofnąć bez wniosku zakładowej organizacji lub wyroku sądowego. Zwolnienie to nie następuje w drodze dodatkowej umowy stron i nie kreuje między nimi odrębnego stosunku pracy, lecz realizowane jest w ramach już istniejącego stosunku zatrudnienia. Prawo do zwolnienia od pracy jest zatem prawem podmiotowym pracownika – działacza związkowego, przysługującym mu z woli ustawodawcy przy spełnieniu warunków określonych w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, które powoduje modyfikację treści stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) w taki sposób, iż - pozostając nadal w tym stosunku - pracownik nie wykonuje jego podstawowego elementu, a więc nie świadczy pracy na rzecz pracodawcy, a pomimo tego pracodawcę obciąża obowiązek wypłaty pracownikowi wynagrodzenia (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 1999 r., III ZP 25/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 541 oraz wyroki z dnia 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 36 i z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 233/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 96). Odniesienie powyższych zasad do realiów niniejszego sporu prowadzi do stwierdzenia, że gdyby zamiarem pozwanej Spółki nie było zmniejszenie wymiaru czasu pracy Sławomira I., powinna zaproponować mu zatrudnienie na stanowisku rozdzielnicy na całym etacie, przy respektowaniu ustawowo gwarantowanego prawa powoda do oddelegowania do pracy związkowej za wynagrodzeniem.

Przekształcenie treści stosunku pracy w drodze jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy jest zasadniczo odmienne od modyfikacji warunków pracy i płacy pracownika w trybie porozumienia stron. Wcześniejsze porozumienia powoda z pozwaną, będące z prawnego punktu widzenia umowami kształtującymi

treść łączącego strony stosunku pracy, podlegały wykładni według zasad określonych w art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Nie trzeba było jednak odwoływać się do zgodnego zamiaru stron i celu umowy, by zrozumieć ich sens. Jeśli nawet na ich podstawie powierzano powodowi nowe stanowisko jedynie w niepełnym wymiarze czasu pracy, to jednocześnie zastrzegano, iż pozostałe warunki pracy i płacy (czyli te, których zmiany nie dotyczyły) pozostają takie, jak dotychczas. Nie budziło więc wątpliwości, że w wyniku tych zmian Sławomir I. nadal zatrudniony jest na całym etacie, przy częściowo tylko przekształconej treści stosunku pracy. W przedmiotowym wypowiedzeniu zmieniającym brak jest nawiązania do innych, niż określone w nim, warunków pracy i płacy powoda ukształtowanych dotychczasowymi czynnościami prawnymi stron i potwierdzenia ich dalszego obowiązywania. Wprawdzie interpretacji oświadczenia woli pracodawcy należy dokonywać – przy uwzględnieniu okoliczności, w jakich zostało ono złożone – w świetle zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów (art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), to jednak gdy przedmiotem wykładni jest oświadczenie woli ujęte w formie pisemnej, jego sens ustala się przyjmując za podstawę wykładni przede wszystkim tekst dokumentu. Podstawowa rola przypada wtedy językowym regułom znaczeniowym. Wykładni poszczególnych wyrażeń dokonuje się z uwzględnieniem kontekstu, w tym także związków treściowych występujących między zawartymi w tekście postanowieniami. Sama zaś wykładnia nie może prowadzić do uzupełnienia oświadczenia woli o elementy z niego niewynikające, ani do takiego jego przekształcenia, by stanowiło nowe, odmienne od pierwotnie złożonego, oświadczenie woli, inaczej kształtujące wzajemnie relacje stron, ich prawa i obowiązki. Ewentualne nieścisłości w rozumieniu treści oświadczenia woli obciążają przy tym osobę je składającą. Zgodnie z przyjętą na tle art. 65 k.c. kombinowaną metodą wykładni oświadczeń woli składanych innej osobie, pierwszeństwo ma znaczenie oświadczenia woli, jakie rzeczywiście nadały mu obie strony w chwili jego złożenia. Jeżeli strony nie przyjmowały tego samego znaczenia, za prawnie wiążące należy uznać znaczenie ustalone według obiektywnego wzorca wykładni, czyli takie, jakie w świetle reguł wynikających z tego przepisu powinien mu przypisać adresat. Chodzi przy tym o takie znaczenie oświadczenia woli, które jest wynikiem starannych zabiegów interpretacyjnych

adresata. Zabiegi te nie obejmują obowiązku zwracania się do nadawcy o wyjaśnienie sensu złożonego oświadczenia woli, decydujący bowiem jest normatywny punkt widzenia odbiorcy, który z należyłą starannością dokonuje wykładni zmierzającej do odtworzenia treści myślowych osoby składającej oświadczenie woli (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2009 r., IV CSK 558/08, LEX nr 512966 ; z dnia 29 kwietnia 2009 r., II CSK 614/08, LEX nr 503207 i z dnia 16 listopada 2011 r., V CSK 528/10, LEX nr 1096049)).

Takiej właśnie interpretacji treści przedmiotowego wypowiedzenia zmieniającego odnośnie do zaproponowanych przez pozwaną nowych warunków pracy i płacy (w tym co do wymiaru zatrudnienia), dokonał jego adresat w osobie powoda, a Sąd Okręgowy podzielił jego wykładnię. Wyjaśnienie znaczenia oświadczeń woli jest zaś zagadnieniem z kręgu faktów a nie prawa, stąd poczynione w tym przedmiocie ustalenia, stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku, są dla Sądu Najwyższego wiążące. Trzeba dodać, że zaproponowane S. I. stanowisko rozdzielnicy różniło się od poprzednio (tj. przed powierzeniem obowiązków analityka ryzyka) zajmowanego przezeń stanowiska o tej samej nazwie nie tylko wymiarem czasu pracy, ale także zakresem czynności (uwzględniającym także prace fizyczne) oraz sposobem określenia wynagrodzenia za pracę (wynagrodzenie godzinowe według 7 kategorii zaszeregowania w miejsce wynagrodzenia miesięcznego według 10 kategorii zaszeregowania). Nadto pozbawiono powoda gwarancji powrotu na wcześniej piastowane stanowisko starszego mistrza lub równorzędne z nim w okolicznościach przewidzianych porozumieniem stron z dnia 30 lipca 2008 r. Nasuwa się pytanie, czy pracodawca miał uzasadnione powody do takiego przekształcenia treści łączącego strony stosunku pracy i czy przy uwzględnieniu obiektywnych kryteriów można przyznać rację odmowie przyjęcia przez pracownika tej propozycji.

W rozpoznawanej sprawie wśród wymienionych w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy przyczyn wypowiedzenia zmieniającego nie podano konieczności wyeliminowania przejawów dotychczasowego nierównego traktowania w zatrudnieniu i konieczności dostosowania ukształtowanego wspomnianym porozumieniem stron zakresu obowiązków powoda na stanowisku rozdzielnicy do obowiązujących innych pracowników zatrudnionymi w tym samym charakterze. W

konsekwencji pozwana nie może obecnie powoływać się na tę okoliczność dla uzasadnienia słuszności dokonanej modyfikacji treści przedmiotowego stosunku pracy. Co zaś się tyczy wskazanego w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu zmieniającym faktu wymuszonych spadkiem zamówień na produkty Spółki przekształceń organizacyjnych, implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia oraz likwidację stanowiska analityka ryzyka, to postępowanie dowodowe potwierdziło trudną sytuację ekonomiczną pozwanej i będące jej skutkiem zwolnienia grupowe przeprowadzone według zasad określonych w porozumieniu pracodawcy z działającymi u niego organizacjami związkowymi, a także formalne usunięcie wspomnianego stanowiska analityka ryzyka ze struktury organizacyjnej zakładu.

Godzi się zauważyć, że ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm., dalej ustawa o zwolnieniach grupowych), regulując instytucję zwolnień grupowych i indywidualnych oraz tryb ich przeprowadzania, modyfikuje w art. 5 i art. 10 powszechną i szczególną ochronę trwałości stosunków pracy w razie dokonywania owych zwolnień, w tym także odnośnie do szczególnej ochrony działaczy związkowych unormowanej w art. 34 ust. 1 w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, dopuszczając w art. 5 ust. 5 pkt 3 i 4 możliwość wypowiedzenia warunków pracy i płacy członkom zarządu zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej oraz członkiem zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Jednakże również wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane w trakcie procedury zwolnień grupowych podlega ocenie z punktu widzenia art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Warto podkreślić, iż w świetle utrwalonego w judykaturze poglądu, wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, tak w ramach zwolnień grupowych jak i indywidualnych, musi być zgodne z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy oraz innych aktów z zakresu tej gałęzi prawa (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1992 r., I PZP 62/92, OSNCP 1993 nr 4, poz. 51 oraz wyrok z dnia 7 września 1999 r. I PKN 246/99, OSNAPIUS z 2001 nr 1, poz. 9), w tym z przepisami ustawy o

zwolnieniach grupowych, które wprowadziły szczególny tryb postępowania w zakresie procedury indywidualnych i grupowych zwolnień (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1991 r., I PR 452/90, PiZS 1991 nr 5, s. 64), a nadto powinno być uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 417 oraz z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 161/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 237). W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreślono przy tym, iż w sporze o roszczenia z tytułu niezgodnego z przepisami lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w trybie unormowań ustawy o zwolnieniach grupowych, sąd nie może oceniać celowości działań organizacyjnych lub ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę i wskazanych przezeń jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Bada natomiast, czy tak sprecyzowana w pisemnym oświadczeniu woli przyczyna wypowiedzenia umowy jest prawdziwa oraz czy zastosowano obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, poz. 28, z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr.Pracy 2006 nr 12, poz. 39 oraz z dnia 4 września 2007 r., I PK 92/07, M.P.Pr. 2008 nr 2, poz. 93). Poglądy te należy odnieść także do wypowiedzenia zmieniającego, dokonywanego w okolicznościach objętych treścią przepisów tego aktu.

Takiej też oceny zasadności przedmiotowego wypowiedzenia zmieniającego dokonał Sąd Okręgowy, przy czym analizą objął nie tylko przyczynę złożenia przez pracodawcę tej treści oświadczenia woli, ale także zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy i płacy, skoro i one podlegają kontroli sądowej. Sąd ten przyjął, iż mimo usprawiedliwionych likwidacją etatu przyczyn wypowiedzenia, zachowanie pozwanej w zakresie zaoferowanych powodowi warunków pracy i płacy nie może korzystać z ochrony prawnej, gdyż przy okazji zwolnień grupowych, poprzez zaproponowanie niemożliwych do przyjęcia nowych warunków zatrudnienia doprowadzono do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem korzystającym (z racji pełnionej funkcji związkowej) ze szczególnej (aczkolwiek zmodyfikowanej ustawą o zwolnieniach grupowych) ochrony prawnej przed wypowiedzeniem definitywnym. Rozstrzygnięcie swe Sąd drugiej instancji oparł zaś nie tylko na kontestowanym przez skarżącą art. 8 k.p., ale także na wcześniej powołanym w

uzasadnieniu wyroku art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Trudno dopatrzeć się nieprawidłowości w zaprezentowanym przez Sąd Okręgowy toku rozumowania.

Wypada przypomnieć, że ze względu na pełnioną funkcję przewodniczącego międzyzakładowej organizacji związkowej, w świetle art. 34 ust. 1 w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie można było bez zgody zarządu tej organizacji rozwiązać z powodem stosunku pracy ani zmienić jego treści. Art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych stwarzał natomiast możliwość wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy w ramach procedury zwolnień grupowych. Nie sposób nie podzielić konstatacji Sądu Okręgowego, iż pozwana skorzystała z faktu przeprowadzania zwolnień grupowych nie tylko do dokonania wypowiedzenia zmieniającego, ale w rzeczywistości – poprzez sposób modyfikacji warunków pracy i płacy powoda - do rozwiązania łączącego strony stosunku zatrudnienia. Przede wszystkim nie można nie zauważyć, że chociaż formalna likwidacja stanowiska analityka ryzyka nastąpiła w trakcie dokonywania w Spółce zwolnień grupowych, jednakże faktyczna potrzeba tejże likwidacji w tym właśnie czasie budzi wątpliwości, skoro nadal istniała konieczność sporządzania owych analiz i były one realizowane przez innych pracowników w drodze poszerzenia zakresu ich obowiązków na zajmowanych stanowiskach lub częściowego oddelegowania do tego typu prac, a więc w ramach ukrytej rotacyjności. Pozwana Spółka nie wykazała zaś żadnych okoliczności przemawiających za ukształtowaniem nowych warunków pracy i płacy Sławomira I. w sposób tak niekorzystny dla niego, w jaki to uczyniła, a zatem poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy do połowy etatu, modyfikację zakresu czynności na powierzonym stanowisku rozdzielnicy z obejmującego uprzednio tylko prace umysłowe na obejmujący także prace fizyczne, inny sposób określenia wysokości wynagrodzenia i odejście od gwarancji powrotu na stanowisko pracy równorzędne z wcześniej zajmowanym. Nie udowodniono bowiem, że wymuszone sytuacją ekonomiczną zmiany organizacyjne implikowały zmniejszenie etatów w grupie zawodowej rozdzielnicy i w konsekwencji spowodowały zaoferowanie powodowi dalszego zatrudnienia w połowie wymiaru czasu. Brak też argumentów przemawiających za potrzebą wspomnianej modyfikacji zakresu obowiązków na tym stanowisku. Okoliczność, iż zamiarem pracodawcy było zniesienie nierównego

traktowania pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, nie została wskazana jako przyczyna wypowiedzenia zmieniającego w pisemnym oświadczeniu woli pozwanej, zatem nie może być skutecznie podnoszona w niniejszym procesie sądowy. Na nierówne traktowanie w rozumieniu art. 11² k.p. zasadniczo powołuje się pracownik gorzej traktowany, zgłaszając wobec pracodawcy roszczenia o dostosowanie jego warunków zatrudnienia do tych, jakie obowiązują pracownika traktowanego lepiej. Nade wszystko jednak, według ustaleń Sądu Okręgowego pozwana nie wykazała niemożności zatrudnienia powoda na odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym stanowisku mistrza lub równorzędnym, zgodnie z postanowieniami wcześniej zawartego przez strony porozumienia. Nie udowodniła bowiem, iż doszło do zmiany okoliczności uzasadniającej niedotrzymanie warunków owego porozumienia. Skoro skarżąca podnosi zarzut konieczności wyeliminowania wynikającego z tego porozumienia ukształtowania warunków zatrudnienia powoda na stanowisku rozdzielnicy w sposób korzystniejszy dlań od określonego w zakładowych przepisach, to nie można abstrahować od treści przepisu art. 18 § 1 k.p., który zezwala na takie odstępstwo. Jeśli skarżąca upatruje w takim określeniu statusu pracowniczego S. I. przejawów zachowań nieetycznych, to trzeba zaznaczyć, iż opisane wyżej ukształtowanie warunków zatrudnienia powoda nastąpiło w trybie porozumienia stron i każdej z nich można byłoby postawić tego rodzaju zarzut. Powstaje jednak pytanie, czy zarzut taki byłby uzasadniony, jeśli zważyć na okoliczności, w jakich doszło do zawarcia tegoż porozumienia. Nie można zapominać, że w tym czasie S. I. korzystał już z szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przysługującej działaczowi związkowemu i bez zaistnienia przesłanek wynikających z ustawy o zwolnieniach grupowych nie można było ani rozwiązać łączącego strony stosunku pracy, ani dokonać jego jednostronnej zmiany. Jednakże gdyby nawet powód nie podlegał owej ochronie i dopuszczalne byłoby zastosowanie wobec niego instytucji wypowiedzenia zmieniającego, to zaproponowanie pracownikowi z wyższym wykształceniem i ukończonymi studiami podyplomowym, z dużym doświadczeniem zawodowym i wieloletnim stażem pracy w zakładzie (w chwili zawierania porozumienia staż ten wynosił 25 lat), aktualnie zatrudnionemu w charakterze starszego mistrza, stanowiska zdecydowanie niżej usytuowanego w strukturze

organizacyjnej pracodawcy, którego sprawowanie wymagało jedynie wykształcenia zasadniczego, mogłoby być uznane za niedopuszczalne właśnie z uwagi na naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracowników o takich samych cechach istotnych (art. 11² k.p.). Jeśli zaś przyczyną takiego niekorzystnego ukształtowania warunków zatrudnienia byłaby przynależność związkowa pracownika, to decyzję pracodawcy można byłoby zakwalifikować jako przejaw dyskryminacji w rozumieniu art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k. p., a także – gdyby było to jednym z wielu działań skierowanych przeciwko pracownikowi, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujących u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie go, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników - mobbingu z art. 94³ § 1 k.p. To, że S. I. korzystając ze wspomnianej ochrony trwałości stosunku pracy, dla wyciszenia istniejącego w środowisku zawodowym konfliktu personalnego, wyraził zgodę na niekorzystną zmianę swoich warunków zatrudnienia w drodze porozumienia stron, nie może być uznane za nadużycie przywilejów związkowych. Jednocześnie uzgodnione przez strony nowe warunki pracy i płacy uwzględniały sytuację, w jakiej S. I. znalazł się z związku z wyborem na przewodniczącego międzyzakładowej organizacji związkowej i oddelegowaniem do pracy w związku zawodowym w wymiarze połowy etatu. Powierzając powodowi stanowisko rozdzielcy, strony tak zmodyfikowały zakres czynności na tym stanowisku, że uwzględniał on kwalifikacje powoda i fakt realizowania przezeń obowiązków w tym charakterze jedynie w połowie wymiaru czasu pracy. Opisana zmiana treści łączącego strony stosunku pracy, możliwa z uwagi na zaistniałą sytuację związaną z działalnością związkową pracownika, miała mieć jednak czasowy charakter, gdyż zastrzeżono prawo powoda na stanowisko równorzędne z uprzednio zajmowanym (tj. starszego mistrza) w razie likwidacji tegoż przekształconego stanowiska rozdzielcy lub wygaśnięcia mandatu przewodniczącego międzyzakładowej organizacji związkowej. Jak wynika z wiążących dla Sądu Najwyższego ustaleń Sądu drugiej instancji, żadna z tych okoliczności nie wystąpiła w sprawie. Jeśli zatem wypowiedzenie S. I. stanowiska analityka ryzyka można uznać za uzasadnione, to strona pozwana nie wykazała

przyczyn, które przemawiałyby za zmianą warunków pracy i płacy ukształtowanych także wspomnianym porozumieniem z dnia 30 lipca 2008 r. i niezaoferowania powodowi albo zmodyfikowanego w zakresie rodzaju wykonywanej pracy stanowiska rozdzielnicy, jakie wcześniej zajmował, albo gwarantowanego porozumieniem powrotu na stanowisko starszego mistrza lub równorzędne.

Określając zachowanie pracodawcy jako obejście prawa, Sąd drugiej instancji nie posłużył się tym pojęciem w znaczeniu nadanym mu w art. 58 § 1 k.c. i nie zastosował przewidzianej w tym przepisie sankcji w postaci nieważności zakwestionowanej czynności prawnej (miałby wówczas orzec o dalszym trwaniu przedmiotowego stosunku zatrudnienia, a nie o przywróceniu do pracy), lecz użył go dla uzasadnienia tezy o niekorzystaniu przez pracodawcę z ochrony prawnej w myśl art. 8 k.p. Stosując bowiem prawnie dozwoloną wobec działacza związkowego w trakcie dokonywanych zwolnień grupowych instytucję wypowiedzenia zmieniającego, pozwana od początku zmierzała do wywołania skutku zakazanego prawem, jakim było rozwiązanie stosunku pracy z takim pracownikiem.

Wypada zauważyć, że rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Jego głównym celem jest bowiem przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym – jego rozwiązanie w wypadku, gdy pracownik nie wyrazi zgody na proponowaną zmianę. Skoro więc celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę. Przypisywanemu pracodawcy zamiaru rozwiązania umowy o pracę nie można wiązać z samym formalnym skutkiem jego oświadczenia o wypowiedzeniu, lecz z faktycznym ustaleniem, która ze stron obiektywnie spowodowała rozwiązanie umowy. Ustalenie takie, w przypadku zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, wymaga zaś dokonania oceny uwzględniającej, czy w danym stanie faktycznym zmierzało ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a

jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków spowodowała rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków pracy i płacy uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Dla wyjaśnienia, która ze stron ponosi odpowiedzialność za ostateczne rozwiązanie stosunku pracy, istotne jest więc to, czy można zakładać, że zważywszy na rodzaj zaproponowanych pracownikowi nowych warunków zatrudnienia, są one dla niego możliwe do przyjęcia. Jeśli nie, to trzeba uznać, iż pracodawca dokonując wypowiedzenia zmieniającego, i to w sytuacji istnienia ustawowego zakazu wypowiedzenia definitywnego, od samego początku zmierzał nie do modyfikacji dotychczasowej treści łączącego strony stosunku pracy, lecz do jego rozwiązania.

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszej sprawy należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy słusznie ocenił opisanie zachowanie pozwanej, polegające na zastosowaniu dozwolonej prawem instytucji wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 § 1 - 3 k.p. dla osiągnięcia – poprzez zaoferowanie niemożliwych do przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy i płacy – skutku właściwego dla definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, a więc skutku czynności niedopuszczalnej w świetle art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 34 ust. 1 i art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wobec członka zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej także w ramach zwolnień grupowych, jako niepodlegające w myśl art. 8 k.p. ochronie nadużycie prawa.

Wobec bezzasadności kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego i podnoszonych w jej ramach zarzutów, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto stosownie do art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

/tp/