



Sygn. akt I PK 141/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Teresa Flemming-Kulesza

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa S. S.

przeciwko Polskiemu Radiu - Regionalnej Rozgłośni w Ł. Spółce Akcyjnej w Ł.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 stycznia 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 17 kwietnia 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 stycznia 2009 r., , Sąd Rejonowy -Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. przywrócił powoda S. S. do pracy w Polskim Radiu - Regionalnej Rozgłośni w Ł. Spółce Akcyjnej w Ł. na poprzednich warunkach i orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował u pozwanej, najpierw na podstawie umów na czas określony na stanowisku specjalisty, a od 1 sierpnia 2006

r. na czas nieokreślony na stanowisku kierownika Działu Technicznego. Prezes zarządu pozwanej był niezadowolony z pracy powoda, zarzucając mu blokowanie przeprowadzania innowacji technicznych, niewywiązywanie się terminowo z powierzonych mu napraw, brak kreatywności i zaangażowania w istniejące projekty oraz wykonywanie naprawy własnego sprzętu zamiast radiowego. W dniu 30 września 2008 r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w części dotyczącej warunków pracy i płacy. Po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia powód miał wykonywać pracę na stanowisku specjalisty w Dziale Transmisji, Konserwacji i Realizacji Technicznej. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne mające obowiązywać w pozwanej Spółce od dnia 1 października 2008 r. polegające na likwidacji Działu Technicznego. Dział Techniczny (łącznie z powodem) liczył sześciu pracowników. Po jego zlikwidowaniu na podstawie zarządzenia prezesa zarządu pozwanej z dnia 15 września 2008 r. pracownicy zostali przydzieleni do innych działów, gdzie nadal pracują zespołowo w innym układzie. Pracownicy z byłego Działu Technicznego wykonują obecnie te same czynności co poprzednio, z tym, że nie podlegają już kierownictwu powoda. Powód wraz z innym pracownikiem Działu Technicznego został przeniesiony do Działu Transmisji, Konserwacji i Realizacji Technicznej. W dziale tym jest obsadzone stanowisko kierownika. Dział Techniczny był jedyną komórką pozwanej, którą objęto reorganizacją. Zmianę struktury organizacyjnej przeprowadzono bez konsultacji ze związkami zawodowymi oraz radą pracowników. Powierzenie powodowi wykonywania nowych obowiązków w Dziale Transmisji, Konserwacji i Realizacji Technicznej na podstawie art. 42 § 4 k.p. od 1 października 2008 r. do 31 grudnia 2008 r. nie zmieniło wysokości jego wynagrodzenia. Powód w dniu otrzymania wypowiedzenia warunków pracy i płacy pełnił funkcję przewodniczącego Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80” (jednej z sześciu działających w zakładzie pracy organizacji związkowych). O zamiarze złożenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego pracodawca zawiadomił Komisję Zakładową Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80”, która nie wyraziła zgody na zmianę powodowi warunków pracy i płacy. Dodatkowo, Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 4 kwietnia 2008 r. zostało zawarte porozumienie pomiędzy trzema reprezentatywnymi organizacjami związkowymi działającymi w

pozwanej Spółce (do których należał Wolny Związek Zawodowy „Sierpień 80”), na podstawie którego powołano Radę Pracowników. Funkcję przewodniczącego Rady powierzono powodowi. Ponieważ pozwana Spółka podawała w wątpliwość legalność istnienia Rady Pracowników, Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w tym zakresie kontrolę, którą zakończyła w dniu 25 listopada 2008 r. ustaleniem, że Rada Pracownicza została powołana zgodnie z prawem.

Przy takich ustaleniach Sąd Rejonowy przyjął, że skoro w dniu złożenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego pełnił on funkcję przewodniczącego Rady Pracowników, to zgodnie z art. 17 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550) podlegał z tego tytułu szczególnej ochronie przed jednostronną zmianą warunków zatrudnienia, a ochronę tę mogły uchylić jedynie przepisy szczególne, w tym - powołany przez pracodawcę jako podstawa prawna wypowiedzenia - 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.). W ocenie Sądu Rejonowego, wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia zmieniającego (likwidacja komórki organizacyjnej) nie była przyczyną rzeczywistą, skoro zmiana struktury organizacyjnej dotyczyła wyłącznie Działu Technicznego, którego powód był kierownikiem. Zdaniem Sądu, pracownicy zatrudnieni dotychczas w Dziale Technicznym wykonują obecnie te same zadania, co poprzednio, w większości w tych samych zespołach, choć formalnie przypisanych do innych działów, a więc likwidacja Działu Technicznego miała charakter pozorny. W rzeczywistości nie doszło do zmian powierzonych im obowiązków i sposobu ich wykonywania, zostały zachowane dawne formy współdziałania, a jedyną istotną zmianą było pozbawienie powoda funkcji kierowniczej i podporządkowanie go kierownikowi Działu Transmisji, Konserwacji i Realizacji Technicznej, przy powierzeniu mu tych samych czynności, które wykonywał wcześniej jako specjalista. Skoro - jak przyznał prezes zarządu pozwanej - przyczyną dokonanej reorganizacji były niezadowolające wyniki osiągane przez powoda na zajmowanym stanowisku kierownika Działu Technicznego, to - zdaniem Sądu - rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia były okoliczności leżące po stronie pracownika. Tym samym nie ma zastosowania

ustawa o „zwolnieniach grupowych” i dlatego pracodawca, zamierzając zgodnie z prawem wypowiedzieć powodowi warunki zatrudnienia, powinien uprzednio uzyskać zgodę Rady Pracowników oraz zakładowej organizacji związkowej, której powód przewodniczył. Pozwana, powołując się na ustawę o „zwolnieniach grupowych”, dokonała obejścia przepisów prawa, aby uniknąć konieczności uzyskiwania zgody organizacji związkowej na zastosowanie względem powoda wypowiedzenia zmieniającego lub definitywnego z przyczyn leżących po stronie pracownika. W tym stanie rzeczy (z uwagi na niezgodność wypowiedzenia z prawem oraz podanie nierzeczywistej przyczyny) Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach zasługuje na uwzględnienie. Zdaniem Sądu Rejonowego, na przeszkodzie uwzględnienia zgłoszonego w pozwie żądania prowadzącego do restytucji stosunku pracy nie stoi likwidacja stanowiska kierownika Działu Technicznego.

Wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2009 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy, dzieląc ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmując je za własne, wywiódł w szczególności, że przysługująca powodowi ochrona przed jednostronną zmianą warunków pracy lub płacy wynikała z pełnienia funkcji przewodniczącego Rady Pracowników. Zdaniem Sądu Okręgowego, likwidacja komórki organizacyjnej miała charakter pozorny, skoro w rzeczywistości nie doszło do zmian w zakresie obowiązków powierzonych pracownikom i sposobu ich wykonywania oraz zostały zachowane dawne formy współdziałania. Jedyną istotną zmianą było zatem pozbawienie powoda funkcji kierowniczej i ustanowienie jego podległości służbowej wobec kierownika Działu Transmisji, Konserwacji i Realizacji Technicznej, przy powierzeniu mu tych samych czynności, które wykonywał wcześniej jako specjalista. Sąd Okręgowy podtrzymał ocenę Sądu pierwszej instancji, że wskazana powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyna była nierzeczywista, a prawdziwa przyczyna, która skłoniła pracodawcę do zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, dotyczyła wyłącznie sposobu wykonywania pracy przez powoda. W konsekwencji, pracodawca przed dokonaniem wypowiedzenia powinien wystąpić o zgodę do Rady Pracowników oraz do organizacji związkowej, której przewodniczył powód. Skoro tego nie uczynił, a

dokonał obejścia prawa, powołując się - przy określeniu podstawy prawnej wypowiedzenia zmieniającego - na przepisy ustawy „o zwolnieniach grupowych”, to powództwo o przywrócenie poprzednich warunków zatrudnienia zgłoszone przez pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, podlegało uwzględnieniu.

Od całości wyroku Sądu Okręgowego pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie art. 8 k.p. „poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy roszczenie powoda było sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem”. W uzasadnieniu skargi pozwana wywiodła w szczególności, że dokonane przez nią zmiany organizacyjne (likwidacja Działu Technicznego) miały charakter realny, a w ich rezultacie powód został pozbawiony uprawnień kierowniczych. Mimo takich ustaleń Sądy obu instancji wadliwie przywróciły powoda do pracy w nieistniejącej komórce organizacyjnej i na nieistniejące stanowisko pracy „do którego nie są przypisane żadne uprawnienia, ani obowiązki i na którym powód nie ma podwładnych”. Zdaniem pozwanej, nie jest możliwe reaktywowanie „stanu faktycznego sprzed spornego wypowiedzenia”, gdyż pracodawca nie zamierza ponownie stworzyć Działu Technicznego, zaś „Sąd nie jest władny mu tego nakazać”. W tym stanie rzeczy skarżąca uważa, że uwzględnienie roszczenia powoda o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy jest sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, bowiem „koliduje z prawem pracodawcy do swobodnego kształtowania swej struktury organizacyjnej, a nadto ze słusznymi prawami pozostałych byłych pracowników zlikwidowanego Działu Technicznego, którzy przyjęli propozycję podjęcia pracy w innych komórkach organizacyjnych pozwanej spółki”.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna jest bezzasadna, gdyż nietrafny jest zarzut obrazy art. 8 k.p., do którego pozwana ograniczyła podstawy wskazane w skardze, przy czym

zarzutu tego nie powoływała w apelacji. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną wyłącznie w granicach jej podstaw (398¹³ § 1 k.p.c.), będąc związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W rozpoznawanej sprawie oznacza to, że Sąd Najwyższy nie może oceniać trafności wykładni i zastosowania innych przepisów prawa, których naruszenie nie zostało wskazane jako podstawa skargi. Poza zakresem rozpoznania Sądu Najwyższego pozostaje więc zastosowanie przez Sąd drugiej instancji art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) oraz art. 17 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (przyjęcie, że powód podlegał szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, a pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego bez zgody właściwego organu), art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. (przyjęcie, że wypowiedzenie powodowi warunków pracy było nieuzasadnione, gdyż jego przyczyna była pozorna) oraz art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (przyjęcie, że przepis ten nie miał zastosowania, gdyż rzeczywista przyczyna wypowiedzenia dotyczyła pracownika). Oznacza to, że Sąd Najwyższy może rozważać zarzut naruszenia art. 8 k.p. w odniesieniu do stanu faktycznego i jego prawnej oceny, w których pracodawca wypowiedział pracownikowi warunki pracy z naruszeniem przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, w sposób nieuzasadniony wskutek wskazania pozornej przyczyny wypowiedzenia, którą w rzeczywistości była przyczyna dotycząca pracownika. W tym kontekście należy ocenić, czy likwidacja stanowiska pracy powoduje sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem żądania przywrócenia do pracy na to stanowisko.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego w kwestii orzekania o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach jest niezwykle bogate i można z niego wyprowadzić generalny wniosek, że faktyczna likwidacja stanowiska pracy, na które pracownik ma zostać przywrócony, powinna być uwzględniana również w aspekcie oceny, czy żądanie nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, niemożliwe lub niecelowe (por. uchwałę z dnia 22 stycznia

1985 r., III PZP 53/84, PiZS 1985 nr 8-9, s. 86 oraz wyroki z dnia 1 października 1998 r., I PKN 357/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 680 i z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576). Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (art. 45 § 1 k.p.) prowadzi do obowiązku dopuszczenia pracownika do wykonywania czynności należących do jego obowiązków przed rozwiązaniem (zmianą) umowy o pracę (wyrok z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 557/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 219 oraz wyrok z dnia 24 października 1997 r., I PKN 326/97, OSNAPiUS 1998 nr 15, poz. 454). Dlatego (co do zasady) nie jest możliwe przywrócenie przez sąd pracownika do pracy na inne stanowisko niż poprzednio zajmowane (wyrok z dnia 29 lipca 1997 r., I PKN 217/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 324) lub na stanowisko, którego nigdy nie zajmował (wyrok z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 268/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 575; choć nieco odmiennie uchwała z dnia 25 stycznia 1977 r., I PZP 61/76, OSNCP 1977 nr 9, poz. 158; PiP 1978 nr 6, s. 164 z glosą M. Piekarskiego oraz uzasadnienie wyroku z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 524/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 347). Jednakże likwidacja stanowiska pracy samodzielnie nie stoi jednak na przeszkodzie wydaniu przez sąd pracy orzeczenia uwzględniającego roszczenie pracownika o restytucję stosunku pracy. Wynika to przede wszystkim z charakteru orzeczenia o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach, które wywołuje mieszany skutek, konstytutywno-deklaratoryjny. Konstytutywny charakter tego orzeczenia wyraża się w tym, że doprowadza ono do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, deklaratorywny zaś, że zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia pracownika, czyli dopuszczenia go do pracy (uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, OSNCP 1976 nr 9, poz. 187; PiP 1979 nr 1, s. 171 z glosą W. Uziaka; PiP 1977 nr 7, s. 166 z glosą K. Kolby; NP 1978 nr 2, s. 318 z glosą T. Liszcz; OSPiKA 1978 nr 6, poz. 103 z glosą K. Korzana). Problem sprzeczności żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie występuje w odniesieniu do skutku konstytutywnego. Po uprawomocnieniu się wyroku przywracającego do pracy i zgłoszeniu gotowości podjęcia pracy (art. 48 § 1 k.p.) powstaje (z mocy prawa) stosunek pracy o tej samej treści (dotychczasowy stosunek pracy zostaje reaktywowany) i jest to

niezależne od możliwości faktycznego wykonywania wynikających z niego obowiązków. Można więc rozważać sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa tylko w odniesieniu do skutku deklaratoryjnego (dopuszczenia do pracy na stanowisko, które nie istnieje). Ta sprzeczność nie ma jednak bezwzględnego charakteru. W wyroku z dnia 2 grudnia 1992 r., I PRN 55/92 (OSNCP 1993 nr 9, poz. 163; Przegląd Sądowy 1993 nr 6, s. 97 z glosą M. Gersdorf; OSP 1994 nr 1, poz. 15 z glosą B. Wagner) Sąd Najwyższy trafnie stwierdził, że pracownik przywrócony do pracy na poprzednich warunkach ma prawo domagać się zatrudnienia na tym samym stanowisku pracy, jakie zajmował uprzednio, a zatem nie wystarcza zapewnienie mu pracy na stanowisku równorzędnym. Jednakże w razie zlikwidowania dotychczasowego stanowiska pracy - w zależności od całokształtu okoliczności towarzyszących wykonaniu wyroku sądu przywracającego powoda do pracy - pracodawca może powierzyć pracownikowi inną pracę (art. 42 § 4 k.p.), wypowiedzieć warunki pracy lub płacy (w tym dotyczące stanowiska) bądź nawet rozwiązać umowę pracę, czyniąc to w sposób zgodny z prawem (podobnie wyrok z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, Monitor Prawniczy 2007 nr 4, s. 206; por. też uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 31 maja 1977 r., V PZP 2/77, OSNCP 1977 nr 9, poz. 149; OSPiKA 1978 nr 7-8, poz. 132 z glosą A. Mirończuka). Oznacza to, że likwidacja stanowiska pracy samodzielnie (a innych okoliczności pozwana nie wskazuje) nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy, a w szczególności nie prowadzi do oceny, że takie żądanie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2001 r., I PKN 381/00, OSNP 2003 nr 4, poz. 102 oraz z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, Prawo Pracy 2003 nr 11, s. 35; por. też wyrok z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983 nr 8, poz. 121; PiZS 1984 nr 12, s. 74 z glosą Z. Myszki).

Z tych względów Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

/tp/

