

**Wyrok z dnia 12 czerwca 1997 r.
I PKN 181/97**

Zmiany organizacyjne polegające wyłącznie na modyfikacji rodzaju i zakresu czynności na poszczególnych stanowiskach, bez zmniejszenia stanu zatrudnienia, nie uzasadniają powołania się pracodawcy na art. 6 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 1997 r. sprawy z powództwa Krystyny P. przeciwko "E." SA Oddział w B. o przywrócenie poprzednich warunków pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 15 października 1996 r. [...]
o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 29 maja 1996 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bolesławcu oddalił powództwo Krystyny P. przeciwko "E." SA Oddział w B. o przywrócenie do pracy zgłoszone w związku z wypowiedzeniem jej warunków umowy o pracę dokonany dnia 7 lutego 1996 r. Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona od 1976 r. w [...] Zakładach Kamienia Budowlanego, które z dniem 1 kwietnia 1994 r. przekształciły się w "E." SA. Powódka zajmowała stanowisko specjalisty do spraw płac, natomiast zakres jej czynności dotyczył obowiązków starszego specjalisty do spraw płac i zasiłków. W dniu 18 stycznia 1996 r. dyrektor strony pozwanej poinformował Komisję Zakładową NSZZ "Solidarność", że zamierza wypowiedzieć powódce warunki pracy i powierzyć jej stanowisko specjalisty do spraw ekonomicznych, gdyż ulegnie likwidacji stanowisko specjalisty do spraw płac i zasiłków, a poza tym powódka wielokrotnie skarżyła się na przeciążenie nadmiarem obowiązków na dotychczasowym stanowisku. W dniu 22 stycznia 1996 r. Komisja Zakładowa wypowiedziała się negatywnie co do zamierzonej decyzji, podobnie jak w dniu 29 stycznia 1996 r. Zarząd Regionu NSZZ "Solidarność", do którego zwrócił się dyrektor strony pozwanej. W dniu 7 lutego 1996 r. dyrektor strony pozwanej dokonał wypowiedzenia powódce warunków pracy, powołując się na art. 42 KP oraz art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.) i zaproponował stanowisko wskazane organom Związku Zawodowego.

Sąd I instancji ustalił ponadto, że powódka jest członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej i podlega szczególnej ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). Nie jest to jednak przeszkodą do dokonania wypowiedzenia zmieniającego, gdyż

u strony pozwanej zaistniały zmiany organizacyjno-ekonomiczne powodujące konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia, które sprawiły, że dalsze zatrudnienie powódki na dotychczasowym stanowisku stało się niemożliwe. Zmiany te polegały na pozostawieniu powódce części jej dotychczasowych obowiązków, pozostałą zaś część otrzymała Agnieszka L., a ponadto nastąpiła zmiana obowiązków kasjerki. Sąd Rejonowy podkreślił, że wypowiedzenie zmieniające polegało w istocie rzeczy tylko na zmniejszeniu dotychczasowych obowiązków powódki i zmianie nazwy jej stanowiska, nie spowodowało zaś zmiany dotychczasowego wynagrodzenia. Tak więc nie ma podstaw do kwestionowania decyzji zakładu pracy.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu, rozpoznając sprawę na skutek rewizji powódki, wyrokiem z dnia 15 października 1996 r. zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach. Sąd II instancji uznał, że ustalenia Sądu Rejonowego są zgodne z materiałem dowodowym, lecz kwalifikacja prawna tych ustaleń narusza przepisy prawa materialnego. W myśl bowiem art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. wypowiedzenie warunków pracy lub płacy jest możliwe z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 tej ustawy. Oznacza to, że w rozpoznawanej sprawie przyczyny te także musiały zaistnieć. Tymczasem z ustalonego stanu faktycznego nie wynika, że u strony pozwanej miało miejsce zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi lub technologicznymi. Stanowisko powódki nie uległo likwidacji. Pracuje na nim Agnieszka L., która przed wypowiedzeniem dokonanym powódce, pracowała w sekretariacie. Skoro więc nie wystąpiły przesłanki z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1988 r., zastosowanie przez stronę pozwaną art. 6 było błędne.

Od powyższego wyroku strona pozwana złożyła kasację, w której zarzuciła naruszenie prawa materialnego - art. 1 ust. 1 w związku z art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. przez błędną wykładnię tych przepisów prowadzącą do wniosku, że nie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi. Strona pozwana wprawdzie przyznała, że jedną z przyczyn wprowadzenia zmian organizacyjnych polegających na połączeniu stanowiska zajmowanego przez powódkę ze stanowiskiem specjalisty do spraw pracowniczych był konfliktowy charakter powódki, jej narzekania na przeciążenie pracą i brak formalnych kwalifikacji do zajmowania dotychczasowego stanowiska (powódka jest z wykształcenia technikiem chemikiem), lecz zmniejszenie zatrudnienia - by było przesłanką zwolnienia - nie musi wynikać z celu, do którego dąży zakład pracy; może być bowiem także skutkiem wynikłym ze zmian organizacyjnych. Poza tym wypowiedzenie zmieniające nie miało związku z działalnością związkową powódki, co więcej - gdyby nie członkostwo powódki w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, stosunek pracy zostałby z nią rozwiązany. Przytaczając powyższe argumenty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie rewizji powódki od wyroku Sądu Rejonowego ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Wojewódzkiemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zawiera usprawiedliwionych podstaw.

W skardze kasacyjnej i w dotychczasowym postępowaniu strona pozwana nie

kwestionowała tego, że wypowiedzenie powódce warunków pracy (stanowiska) nie pozostawało w związku z ograniczeniem stanu zatrudnienia. Zgodne ze stanem faktycznym sprawy i wyjaśnieniami strony pozwanej jest również ustalenie, że na przełomie lat 1995/96 ze względu na przedmiotowe wypowiedzenie strona pozwana dokonała tylko zmiany rodzaju i zakresu czynności trzech pracowników działu księgowości: powódki - której obowiązki zostały pomniejszone w wyniku przydzielenia Agnieszce L. spraw dotyczących płac, Agnieszki L. - która przeszła z sekretariatu do księgowości i poza sprawami płacowymi objęła sprawy kadrowe oraz pracownicy M., prowadzącej dotąd sprawy kosztów i kasę - która przeszła do pracy w sekretariacie. Jest również niesporne, że w maju 1996 r. strona pozwana zatrudniła dodatkową osobę z wykształceniem wyższym do pracy w księgowości. Słusznie więc Sąd Wojewódzki postawił pytanie, czy wypowiedzenie powódce warunków pracy (stanowiska) nastąpiło w sytuacji określonej w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Według bowiem kryteriów zawartych w tym przepisie należy oceniać zasadność dokonanego wypowiedzenia zmieniającego.

Z art. 1 ust. 1 wymienionej ustawy wynika, że jej przepisy stosuje się wtedy, gdy zakład pracy w związku ze zmniejszeniem zatrudnienia spowodowanym przyczynami ekonomicznymi albo organizacyjnymi, produkcyjnymi lub technologicznymi rozwiązuje stosunki pracy z określoną grupą pracowników w określonym czasie. Analiza treści powyższego przepisu prowadzi do wniosku, że ustawodawca podał w sposób ogólny naturę przyczyn, które pozwalają zakładowi pracy dokonywać tzw. grupowych zwolnień pracowników. Jest jednak niewątpliwe, że przyczyny te muszą leżeć po stronie zakładu pracy, zaś zamierzone zmiany muszą się wiązać z koniecznością ograniczenia stanu zatrudnienia. Jeżeli zwolnienia pracowników mają inne przyczyny, nie stosuje się do nich art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. wraz z wszystkimi konsekwencjami, jakie wynikają dla obu stron stosunku pracy tej ustawy, natomiast dokonane wypowiedzenie należy oceniać w płaszczyźnie przepisów kodeksu pracy dotyczących rozwiązywania umów o pracę lub wypowiedzenia warunków pracy lub płacy.

Wskazanie przez zakład pracy podstawy prawnej wypowiedzenia definitywnego lub wypowiedzenia zmieniającego ma ten skutek, że wyznacza przedmiot i zakres badania sprawy oraz granice jej rozpoznania. Powołanie się zatem przez stronę pozwaną na art. 42 KP i art. 6 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. wymagało od Sądów obu instancji rozważenia, czy w stanie faktycznym sprawy przepisy te zostały prawidłowo zastosowane przez zakład pracy, a w związku z zarzutem kasacji, iż zaskarżone orzeczenie narusza wymienione wyżej przepisy, wymaga obecnie rozważenia przez Sąd Najwyższy, czy przypisywane wyrokowi Sądu II instancji naruszenie rzeczywiście istnieje.

Przepis art. 6 omawianej ustawy reguluje kwestię szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, stanowiąc, że wymienionym w powyższym przepisie grupom pracowników, a wśród nich pracownikom będącym członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej, zakład pracy może wypowiedzieć jedynie dotychczasowe warunki pracy i płacy, jeżeli z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach. Odwołanie się we wskazanym przepisie do art. 1 ust. 1 zawarte w słowach "jeżeli z przyczyn określonych

w art. 1 ust. 1 nie jest możliwe dalsze zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach" oznacza, że warunkiem dokonania wypowiedzenia zmieniającego w stosunku do członków zarządu zakładowej organizacji związkowej są przyczyny ekonomiczne albo zmiany organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne powodujące konieczność ograniczenia stanu zatrudnienia. Nie wystarczają więc same przyczyny lub zmiany mające charakter określony w art. 1 ust. 1 ustawy, konieczne bowiem jest jeszcze, by zmiany te łączyły się ze zmniejszeniem zatrudnienia lub z koniecznością zmniejszenia stanu zatrudnienia. Jeżeli więc zakład pracy dokonuje zmian organizacyjnych polegających na zastępowaniu jednych stanowisk innymi - bez zmniejszenia stanu zatrudnienia, to powołanie się na art. 6 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy, jako na podstawę wypowiedzenia zmieniającego, jest wadliwe i tym samym niemożliwe do przyjęcia.

Jedną z istotnych cech postępowania kasacyjnego jest ta, że Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną na podstawie ustalonego w postępowaniu przedkasacyjnym stanu faktycznego, bez możliwości przeprowadzenia dowodów we własnym zakresie i dokonywania własnych ustaleń faktycznych. Jeżeli więc zarzut kasacji - tak jak w rozpoznawanej sprawie - dotyczy naruszenia prawa materialnego wskutek błędnego przyjęcia przez Sąd Wojewódzki, że "u pozwanego nie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi", to uzasadnienie powyższego zarzutu powinno wskazywać, na czym polega mylne rozumienie treści lub znaczenia powołanych w kasacji przepisów albo zawartych w tych przepisach pojęć, a wśród nich istotnego dla rozstrzygnięcia kasacji pojęcia "zmniejszenie zatrudnienia". Tymczasem skarga kasacyjna tego nie czyni. Wprawdzie wyrażenie "zmniejszenie zatrudnienia" można przede wszystkim postrzegać jako kategorię obiektywną, wyrażającą przy pomocy liczby różnicę istniejącą między stanem zatrudnienia wcześniejszym a stanem obecnym, ale nie jest to jedyne rozumienie powyższego wyrażenia, jakie wypływa z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Zmniejszenie liczby pracowników może bowiem występować w różnych stanach faktycznych i wskutek tego nie zawsze musi być rozumiane jednakowo. I tak, zmniejszenie zatrudnienia ma niewątpliwie miejsce wtedy, gdy zakład pracy tylko zwalnia pracowników, a nie przyjmuje nowych, ale ma miejsce także i wtedy, gdy liczba nowoprzyjętych pracowników jest niższa od liczby zwolnionych pracowników; wreszcie, "zmniejszenie zatrudnienia" może polegać na sytuacji, gdy zakład pracy zwalnia pracowników, niezależnie od tego, czy przyjmuje nowych (por. W. Florek: "Zwolnienia pracowników z przyczyn dotyczących zakładów pracy" - Komentarz do ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., Twiger SA Warszawa 1992, s. 11-12).

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej strona pozwana powołała się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1995 r., I PRN 119/95 (OSNAPiUS 1995 nr 12 poz. 146), w którego uzasadnieniu został zawarty pogląd, że zmniejszenie zatrudnienia nie musi być celem, do którego zmierza zakład pracy dokonując zmian organizacyjnych, może być bowiem także wynikiem zdarzeń, które nastąpią po tych zmianach. Nie twierdzi jednak, że w związku ze zmianami organizacyjnymi, polegającymi na zmianie zakresu czynności trzech pracowników i zmianie nazwy stanowiska powódki, uległo likwidacji jakiegokolwiek stanowisko, w szczególności zaś stanowisko powódki.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy więc stwierdzić, że konieczność zmniejszenia zatrudnienia, o której stanowi art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia

1989 r. i do której odwołuje się art. 6 ust. 1 tej ustawy, jest niezbędnym warunkiem wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego na podstawie omawianej ustawy w tym sensie, że jest ona albo przyczyną zmian, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy albo skutkiem tych zmian, choćby nie zamierzonym przez pracodawcę. W świetle przytoczonych rozważań brak jest zatem podstaw do uznania, że zarzuty kasacji są zasadne. Z tego względu i stosownie do art. 393¹² KPC Sąd Najwyższy oddalił kasację.