

**Wyrok z dnia 20 października 1998 r.**

**I PKN 393/98**

**Dla uznania zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na skutek zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych nie jest wymagane uprzednie wprowadzenie zmian w regulaminie i schemacie organizacji zakładu pracy, jak również w regulaminie pracy, podlegającym z mocy art. 104<sup>2</sup> § 1 KP uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.**

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Adam Józefowicz (sprawozdawca), Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 października 1998 r. sprawy z powództwa Teresy K. i Krystyny D. przeciwko Zakładowi Energetyki Ciepłej w B. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, na skutek kasacji powódki Teresy K. od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 23 kwietnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł k a s a c j ę.

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

Teresa K. i Krystyna D. wystąpiły z osobnymi powództwami przeciwko Zakładowi Energetyki Ciepłej w B. o uznanie bezskuteczności dokonanych im w dniu 28 lutego 1997 r. wypowiedzeń umów o pracę.

Pozwany Zakład wniósł o oddalenie obu powództw. W odpowiedzi na pozwy twierdził, że wypowiedzenie obu powódkom umów o pracę nastąpiło z przyczyn organizacyjno-ekonomicznych.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białogardzie zarządził połączenie obu powództw w celu łącznego ich rozpoznania [...]. Wyrokiem z dnia 5 grudnia 1997 r. Sąd ten zasądził od pozwanego tytułem odszkodowania na rzecz Teresy K. kwotę 2.494,05 zł i na rzecz Krystyny D. kwotę 1.700 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 5 grudnia 1997

r. do dnia zapłaty oraz na rzecz Teresy K. kwotę 100 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd ustalił, że Teresa K. była zatrudniona w pozwanym zakładzie na czas nie określony od 2 czerwca 1986 r., ostatnio na stanowisku starszego inspektora do spraw ekonomicznych, a Krystyna D. pracowała od 25 września 1980 r., ostatnio na stanowisku sprzątaczkii pomieszczeń biurowych. Pozwany miał złą sytuację finansową, gdyż rok 1996 zamknął stratą w wysokości 260.000 zł, a pierwszy kwartał 1997 r. stratą 180.000 zł. Pogorszenie tej sytuacji nastąpiło na skutek wprowadzenia pomiaru ciepła, zamrożenia cen umownych na energię oraz wycofania dotacji Skarbu Państwa na energię cieplną i nieuzyskania dotacji z Zarządu Miasta B. W celu poprawy sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu dyrekcja podjęła decyzję o redukcji niektórych etatów robotniczych i nierobotniczych.

W dniu 17 lutego 1997 r. dyrekcja pozwanego przedstawiła organizacjom związkowym imienną listę pracowników przewidzianych do zwolnienia. Organizacje związkowe nie zaakceptowały propozycji dyrektora i wyraziły pogląd, że poprawa sytuacji ekonomicznej może nastąpić w wyniku usprawnienia działalności zakładu. W związku z negatywną opinią związków zawodowych na temat zamierzonych zwolnień dyrektor zwrócił się pismem z 25 lutego 1997 r. do Krajowego Związku Zawodowego Ciepłowników w B. o opinię w sprawie planowanych zwolnień. Związek ten podzielił zdanie zakładowych organizacji związkowych. W związku z planowaną redukcją powódka Teresa K. zwróciła się do zakładowych organizacji związkowych w celu wyjaśnienia nieporozumień między nią a przełożoną Lucyną L. Uznano, że konflikt miał charakter osobisty, a zwolnienie powódki z pracy nie było odwetem za nieporozumienia. Zwolnienie z pracy Teresy K. zaplanowała główna księgowa z uwagi na redukcję etatów w zakładzie pracy, co zmniejszyło obciążenie działu płac. Stanowisko Krystyny D. zostało natomiast zlikwidowane, jej obowiązki przekazano palaczom. Umowy o pracę z powódkami zostały rozwiązane z dniem 31 maja 1997 r. Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umów o pracę z powódkami nastąpiło z przyczyn ekonomicznych zgodnie z art. 1 ust. 1 i art. 10 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.). Sąd Rejonowy stwierdził jednak, że wbrew art. 10 ust. 2 tej ustawy i art. 38 Kodeksu pracy pozwany zakład nie wyczerpał trybu konsultacji ze związkami zawodowymi, gdyż dyrektor pozwanego na posiedzeniu w dniu 17 lutego

1997 r. ustnie zawiadomił przedstawicieli organizacji związkowych o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę powódkom i nie uczynił tego w formie pisemnej z podaniem przyczyn wypowiedzenia. W piśmie z 21 lutego 1997 r. przewodniczący Krajowego Związku Zawodowego Ciepłowników - Oddziału w B. Roman L. zgłosił umotywowane zastrzeżenie, kwestionując zasadność zamiaru wypowiedzenia umów o pracę. Pracodawca nie uwzględnił zgłoszonych przez zakładową organizację związkową zastrzeżeń i zwrócił się w piśmie z 25 lutego 1997 r. do Krajowego Związku Zawodowego Ciepłowników w B., który w piśmie z 3 marca 1997 r. odmówił zgody na wypowiedzenie powódkom umów o pracę. Pozwany zakład, nie czekając na zajęcie stanowiska przez ogólnopolską organizację związkową i przed upływem 5 dni od daty zwrócenia się do tej organizacji, wypowiedział powódkom umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany naruszył tryb konsultacji związkowej przewidziany w art. 38 KP, co uzasadnia uznanie wypowiedzenia powódkom umów o pracę za bezzasadne. Sąd ten zasądzając odszkodowanie na ich rzecz na podstawie art. 45 § 2 KP uznał, że byłoby niemożliwe przywrócenie do pracy powódek na dotychczasowe stanowiska z uwagi na likwidację ich stanowisk pracy.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z dnia 23 kwietnia 1998 r. [...] oddalił apelację obu powódek i nie obciążył ich kosztami postępowania apelacyjnego. W uzasadnieniu wyroku Sąd Wojewódzki stwierdził, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zebrany materiał dowodowy i wysunął z niego trafne wnioski. W odniesieniu do apelacji Teresy K. Sąd Wojewódzki uznał, że ocena zebranego materiału dowodowego nie pozostawia wątpliwości co do tego, że nie konflikt osobisty powódki z żoną dyrektora był przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę, ale przyczyny ekonomiczne wywołane trudną sytuacją finansową zakładu pracy, powodującą zmiany w organizacji pracy i redukcję zatrudnienia. Sąd uznał, że zarzut Teresy K. o fikcyjności likwidacji jej stanowiska pracy nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym w sprawie. Jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane, a jej obowiązki przekazano kasjerowi. Nie może to być przedmiotem kontroli sądów pracy, jak również celowość zmniejszenia zatrudnienia i kwestia wcześniejszych zmian organizacyjnych w regulaminie lub innym dokumencie dotyczącym organizacji pracy w zakładzie. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego Sąd pierwszej instancji nie przekroczył swych uprawnień wynikających z art. 217 § 2 KPC, odmawiając dopuszczenia dowodu z aktów prawnych dotyczących organizacji pracy pozwanego, a w szczególności regulaminu organizacyjnego wraz ze schematem organizacyjnym i

regulaminem pracy według stanu na dzień 27 lutego 1997 r. Dotyczy to także odmowy przez Sąd dopuszczenia dowodu z zeznań świadka W., który zeznając bezstronnie miałby podważyć wiarygodność zeznań innych świadków. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego okoliczności sporne są dostatecznie wyjaśnione i nie budzą wątpliwości. Pracodawca nie dysponował innym wolnym stanowiskiem pracy, na którym mógłby zatrudnić którąkolwiek z powódek. W ocenie Sądu Wojewódzkiego, wypowiedzenie powódce Teresie K. nie naruszało zasad współżycia społecznego. Powódka nie wykazała, że jej sytuacja osobista w sposób istotny różni się od sytuacji pracowników o podobnej przydatności zawodowej, którym nie wypowiedziano umów o pracę ze względu na zmniejszenie zatrudnienia. Argumentacja ta odnosi się również do wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska Krystyny D., która ze względu na wiek (51 lat) nie korzysta z wymienionej w art. 39 KP szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

Mając to na uwadze Sąd Wojewódzki uznał, że zaskarżony wyrok został wydany zgodnie z przepisami prawa i dlatego oddalił apelacje powódek jako niezasadne. Sąd na zasadzie art. 102 KPC nie obciążył powódek kosztami postępowania apelacyjnego ze względu na niezawinioną przez nie utratę pracy i pogorszenie ich sytuacji materialnej.

Powyższy wyrok zaskarżyła powódka Teresa K. w części oddalającej jej apelację. Skarżąca zarzuciła w kasacji naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię na skutek przyjęcia, że wypowiedzenie jej umowy o pracę nastąpiło z przyczyny likwidacji etatu, z zachowaniem procedury przewidzianej w przepisach art. 104<sup>2</sup> i art. 104<sup>3</sup> KP i po kompletnym zebraniu materiału dowodowego. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej jej apelację i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Wojewódzkiemu w Koszalinie z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego. Zdaniem powódki, przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy był konflikt z żoną dyrektora zakładu, a nie przyczyny ekonomiczne i likwidacja etatu, które nie były zapisane w regulaminie organizacyjnym po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową przed dokonaniem wypowiedzenia. Wnosząca kasację uważa, że Sąd Wojewódzki dokonał błędnej wykładni art. 10 ust. 1 wymienionej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., uznając, iż decydujący jest moment podejmowania przez kierownika zakładu decyzji o zwalnianiu pracownika, co bezpodstawnie wyłącza stosowanie art. 104<sup>2</sup> i art. 104<sup>3</sup> KP w sytuacji

kiedy zmieniony zostaje regulamin pracy poprzedzający reorganizację pracy, w tym likwidację etatów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji nie są trafne. Przede wszystkim nieuzasadniony jest zarzut, że nie został w pełni zebrany materiał dowodowy w sprawie. Twierdzenie to jest gołosłowne i nie powiązane z podstawą kasacji wymienioną w art. 393<sup>1</sup> pkt 2 KPC, skoro skarżąca nie dopatruje się naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisów postępowania, które mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. W zarzucie kasacji nie przytoczono żadnego konkretnego przepisu postępowania, któremu Sąd ten uchybił. W związku z tym brak jest podstaw do kwestionowania ustaleń poczynionych przez Sąd pierwszej instancji i przyjętych przez Sąd drugiej instancji za podstawę rozstrzygnięcia sprawy. W tej sytuacji przy rozpatrywaniu pozostałych zarzutów kasacji musi być przyjęty ten stan faktyczny, który został ustalony w zaskarżonym wyroku w sposób wolny od uchybień procesowych i prawidłowy na podstawie zebranego materiału dowodowego. Z ustaleń tych wynika, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce Teresie K. była trudna sytuacja ekonomiczna i finansowa pozwanego zakładu. W istocie spowodowała ona redukcję zatrudnienia i likwidację etatu zajmowanego przez powódkę. Na gruncie tego stanu faktycznego Sądy obu instancji zasadnie uznały, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było zgodne z art. 1 ust. 1 i art. 10 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.). W ocenie Sądu Najwyższego nie jest usprawiedliwiony zarzut naruszenia prawa materialnego polegający - zdaniem skarżącej - na niezachowaniu procedury przewidzianej w art. 104<sup>2</sup> i art. 104<sup>3</sup> KP. Przepisy prawne nie uzależniają wypowiedzenia umowy o pracę od uprzedniego dokonania zmian w regulaminie organizacyjnym zakładu pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi na skutek zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych nie musi być poprzedzone zmianami w regulaminie i schemacie organizacyjnym zakładu pracy, jak również w regulaminie pracy, o którym mowa w art. 104-104<sup>3</sup> KP. Okoliczność, kiedy wprowadzono w tych dokumentach zakładowych zmiany w organizacji pracy, nie ma istotnego znaczenia dla oceny przyczyny i zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Skarżąca mylnie utożsamia

w kasacji regulamin organizacyjny z regulaminem pracy. Zmiany w regulaminie organizacyjnym nie muszą być uzgadniane ze związkami zawodowymi. Zgodnie z art. 104<sup>2</sup> § 1 KP tylko regulamin pracy ustalony przez pracodawcę podlega uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Słusznie Sąd Wojewódzki przyjął, że ocena celowości i zasadności zmian w organizacji działania zakładu pracy ze względu na trudności ekonomiczne, połączone z likwidacją niektórych etatów pracowniczych i koniecznością zmniejszenia zatrudnienia, należy do pracodawcy i nie podlega kontroli sądowej. Sądy obu instancji zasadnie stwierdziły, że pracodawca, wypowiadając powódce umowę o pracę, naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, określające w art. 38 KP tryb konsultacji wypowiedania ze związkami zawodowymi. Jednakże ze względu na likwidację etatu powódki Sądy te uznały, że w okolicznościach sprawy nie było możliwe uwzględnienie żądania powódki co do przywrócenia do pracy. Kasacja nie zawiera zarzutu naruszenia art. 45 § 2 KP i brak jest podstaw, ze względu na treść art. 393<sup>11</sup> KPC, do kwestionowania tego rozstrzygnięcia, skoro apelacja powódki, domagającej się przywrócenia do pracy, została oddalona.

Mając to wszystko na uwadze Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego na zasadzie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====