

Wyrok z dnia 6 marca 1998 r.

I PKN 455/97

Zgodne z prawem i uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP wypowiedzenie umowy o pracę nie może być uznane za bezprawne w sytuacji, gdy nie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia u pracodawcy dokonującego zmian organizacyjnych i powołującego się na 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.).

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Maria Mańkowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 marca 1998 r. sprawy z powództwa Remigiusza R. przeciwko Muzeum [...] „W.” w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 26 czerwca 1997 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie z dnia 25 marca 1997 r. [...].

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

Remigiusz R. domagał się początkowo uznania wypowiedzenia umowy za bezskuteczne, a następnie przywrócenia do pracy.

Strona pozwana Muzeum [...] „W.” w W. wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Krakowa Nowej Huty wyrokiem z dnia 25 marca 1997 r. oddalił powództwo. Sąd ten ustalił, że Kopalnia S. w W. wypowiedziała stronie pozwanej umowę o wspólnej obsłudze ruchu turystycznego ze skutkiem na koniec 1996 r. Konsekwencją tego było dokonanie w pozwanym Muzeum zmian orga-

nizacyjnych w celu zapewnienia obsługi ruchu turystycznego. Powołano komisję dla przeanalizowania stanu zatrudnienia pod kątem nowych zadań stojących przed pozwanym. Komisja zdecydowała, między innymi, że pewne stanowiska zostaną zlikwidowane. Poszukiwano wśród pracowników osób, które mogłyby zostać przeniesione do nowo powstałego biura obsługi turystów. Chodziło o osoby ze znajomością języków obcych, obsługi komputera, zasad finansowo-księgowych, jak również z praktyką w organizowaniu ruchu turystycznego. Okazało się, że brak jest odpowiedniej liczby pracowników o takich kwalifikacjach i zaszła konieczność poszukiwania pracowników poza zakładem pracy. Wśród zlikwidowanych stanowisk znalazło się stanowisko powoda. Powód nie miał kwalifikacji do pracy w biurze obsługi turystów. Nie był też pracownikiem dyspozycyjnym, gdyż w 1995 i 1996 roku przebywał na wielomiesięcznych zwolnieniach lekarskich. Pracodawca zawiadomił dwa działające u niego związki zawodowe o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wobec likwidacji jego stanowiska. Związki nie wypowiedziały się w tej sprawie. Powód otrzymał 24 października 1996 r. pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano reorganizację Muzeum spowodowaną zmianą obsługi ruchu turystycznego. Powołano też ustawę o tzw. zwolnieniach grupowych. Stanowisko powoda zlikwidowano ostatecznie 1 stycznia 1997 r. Pracodawca nie ma możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku, natomiast w dalszym ciągu poszukuje pracowników do pracy w biurze obsługi turystów. Zdaniem Sądu Rejonowego wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie naruszało żadnego przepisu prawnego i było uzasadnione. Sąd powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy na skutek zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika zatrudnionego na tym stanowisku. Sąd Pracy rozważył roszczenia powoda w płaszczyźnie art. 45 KP.

Powód wniósł apelację od tego wyroku.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 26 czerwca 1997 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że przywrócił powoda Remigiusza R. do pracy w Muzeum [...] „W.” w W. Sąd Wojewódzki podniósł, że strona pozwana dokonując wypowiedzenia powołała się na ustawę z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (...). Zdaniem tego Sądu, same zmiany organizacyjne, nie powodujące zmniejszenia zatrudnienia, nie dają podstawy do rozwiąza-

nia stosunku pracy „w trybie” tej ustawy. Likwidacja stanowiska bez zmniejszenia zatrudnienia również nie uzasadnia zastosowania tej ustawy. Strona pozwana nie zaprzeczyła, że nie doszło u niej do zmniejszenia zatrudnienia, a przeciwnie zatrudniono nowych pracowników, nie proponując powodowi nowych warunków pracy.

Pozwane Muzeum wniosło kasację od tego wyroku, podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię przepisów 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.). Kasacja zawiera wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Zdaniem wnoszącego kasację, jedyną i wyłączną przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska powoda, co jest zgodne z art. 10 ust. 1 powołanej ustawy. Sąd drugiej instancji bezpodstawnie uznał, że nie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia. W ciągu trzech kwartałów 1996 r. zatrudniano 98 osób, a w końcu roku (po dokonaniu wypowiedzenia) 97 osób. Natomiast zatrudnienie nowych osób w styczniu 1997 r. po prawie trzech miesiącach od podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, której celem było zmniejszenie zatrudnienia „nie mogło mieć wpływu na zmianę rozwiązania umowy z pozwanym”.

Powód wniósł o „odrzućenie w całości kasacji strony pozwanej”, ponieważ „kasacja ta w całości odbiega od prawdy”. Na rozprawie przed Sądem Najwyższym oświadczył, że jego obowiązki rozdzielono pomiędzy innych pracowników.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona.

Nie może zostać zaakceptowany pogląd Sądu Wojewódzkiego sprowadzający się do tego, że wypowiedzenie uznane za uzasadnione i zgodne z prawem na podstawie przepisów ogólnych (Kodeksu pracy) może być uznane za sprzeczne z prawem wobec niespełnienia przesłanki zmniejszenia zatrudnienia, wymaganej - zdaniem tego Sądu - do indywidualnego rozwiązania umowy o pracę na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. W zakresie indywidualnych zwolnień ustawa o tzw. zwolnieniach grupowych miała na celu ich ułatwienie (w razie zaistnienia określonych przesłanek ekonomicznych), a nie utrudnienie. Wyraźnie jest to widoczne w odniesieniu do pracowników szczególnie chronionych przed rozwiązaniem stosunku

pracy (art. 10 ust. 3). Problem, czy zmniejszenie zatrudnienia jest przesłanką zwolnienia indywidualnego był kontrowersyjny w orzecznictwie. Sąd Wojewódzki powołał się na wyrok Sądu Najwyższego dotyczący zwolnień grupowych. Z przedstawionej w nim tezy wynika jedynie, że dopuszczalne jest stosowanie ustawy, jeżeli zmniejszenie zatrudnienia jest skutkiem - choćby nie zamierzonym - zmian organizacyjnych. Chodzi więc o relację zmian organizacyjnych do zmniejszenia zatrudnienia, a nie o przesłanki dopuszczalności indywidualnego zwolnienia. Natomiast w uchwale z dnia 14 grudnia 1994 r., I PZP 52/94 (OSNAPiUS 1995 nr 9 poz. 197) Sąd Najwyższy przyjął, że zmniejszenie zatrudnienia jest warunkiem nabycia prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy, w przypadku indywidualnego zwolnienia pracownika na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 tej ustawy. Trzeba jednakże zwrócić uwagę, że przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego nie była dopuszczalność wypowiedzenia, a jedynie prawo do odprawy, czyli inny problem niż ten, który jest analizowany w rozpoznawanej sprawie. Przesłanka zmniejszenia zatrudnienia była kontrowersyjna w orzecznictwie tylko w kontekście prawa do odprawy. Zmniejszenie zatrudnienia - jako skutek zmian organizacyjnych - jest istotne dla rozważenia zgodności z prawem (na gruncie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.) zwolnień grupowych. Zmniejszenie zatrudnienia nie może być jednak rozważane jako przesłanka uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Wypowiedzenie jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP, gdy spowodowane zostało zmianami organizacyjnymi pracodawcy. Rozważanie spełnienia przesłanki zmniejszenia zatrudnienia było zbędne i dlatego zostały naruszone wskazane w kasacji przepisy, co powoduje konieczność jej uwzględnienia i orzeczenia reformatoryjnego, zgodnie z art. 393¹⁵ KPC. W myśl tego przepisu Sąd Najwyższy był związany ustalonym stanem faktycznym sprawy, zatem bezprzedmiotowe było rozważanie, czy w rzeczywistości nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy.

=====