

Wyrok z dnia 16 czerwca 1999 r.

I PKN 106/99

Racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca do obniżenia kosztów działalności pracodawcy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego.

Przewodniczący: SSN Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 czerwca 1999 r. sprawy z powództwa Mirosława B. przeciwko Zarządowi Gminy w L. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 19 listopada 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu, wyrokiem z dnia 19 listopada 1998 r., oddalił apelację powoda Mirosława B. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kaliszu z dnia 12 maja 1998 r. [...] oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy. W sprawie tej ustalono, że powód od 1 września 1984 r. był zatrudniony na stanowisku dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w L. W dniu 15 listopada 1996 r. wójt na posiedzeniu Zarządu Gminy wysunął propozycję ograniczenia zatrudnienia powoda do 1/2 etatu w celu zminimalizowania wydatków związanych z utrzymaniem GOK. Zarząd Gminy podjął stosowną uchwałę w przedmiocie racjonalizacji wydatków. W związku z tym powód otrzymał w dniu 2 stycznia 1997 r. wypowiedzenie zmieniające, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego 31 marca 1997 r. Powodowi zaproponowano pracę na dotychczasowym stanowisku w wymiarze 1/2 etatu. Nie złożył on oświadczenia o odmowie przyjęcia zmienionych warunków zatrudnienia. Natomiast od 1 kwietnia do 31 sierpnia 1997 r. korzystał z długotrwałego zwolnienia lekarskiego. Równocześnie

powód pracował jako nauczyciel muzyki w Szkole Podstawowej w L. na 1/2 etatu i pracę tę wykonywał bezkolizyjnie z obowiązkami dyrektora GOK. W dniu 9 października 1997 r. pozwany na wniosek powoda wydał mu świadectwo pracy, stwierdzające ustanie jego stosunku pracy w GOK w drodze porozumienia stron. Na miejsce powoda zatrudniono nowego dyrektora GOK na 1/2 etatu, co przyniosło oszczędności w kwocie 4000 zł miesięcznie.

Na tle takich ustaleń Sąd drugiej instancji uznał za prawidłowe wnioski Sądu Rejonowego, że uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego powodowi warunki pracy i płacy były względy natury ekonomicznej, związane z dążeniem pozwanego do racjonalizacji wydatków na utrzymanie GOK, a nie osobiste nieporozumienia istniejące między wójtem a powodem.

W kasacji powoda podniesiono zarzut naruszenia przepisów postępowania - art. 233 § 2, 382 i 385 KPC przez błędną ocenę dowodów i wadliwe uzasadnienie wyroku. Zdaniem skarżącego, zmniejszenie wymiaru zatrudnienia na stanowisku dyrektora GOK nie przyniosło oszczędności w kwocie 4000 zł miesięcznie, skoro powód na pełnym etacie zarabiał 740 zł miesięcznie, a przy obniżeniu wymiaru czasu pracy, proponowano powodowi 305 zł miesięcznie. W rzeczywistości zatem obniżenie wymiaru zatrudnienia powoda dawało zysk symboliczny. Równoczesne występowanie nadwyżek w budżecie pozwanego Zarządu Gminy wskazywało na pozorność względów ekonomicznych prowadzących do wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wprawdzie potwierdził się kasacyjny zarzut oczywiście błędnego przyjęcia przez Sąd drugiej instancji, że oszczędności z tytułu zmniejszenia wymiaru zatrudnienia powoda wyniosą 4000 zł miesięcznie, jednakże nie miało to wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie.

Sądy nie są władne oceniać uprawnionych działań organów samorządowych podjętych w celu racjonalizacji gminnych wydatków na kulturę. Realizacja takich działań w postaci ograniczenia zatrudnienia w gminnym ośrodku kultury w sposób racjonalny i niepodważalny prowadziła do oczywistego zmniejszenia kosztów utrzymania tej placówki kulturalnej. Nie miał przesądzającego znaczenia rozmiar oszczędności finansowych uzyskanych w wyniku redukcji do połowy wymiaru zatrudnienia powoda na stanowisku dyrektora gminnego ośrodka kultury, skoro Sądy po

przeprowadzeniu postępowania dowodowego potwierdziły wskazaną powodowi przyczynę wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, którą było dążenie do ograniczenia kosztów utrzymania GOK.

Istotne w sprawie jest także to, że powód w tym samym czasie pracy łączył zatrudnienie na stanowisku dyrektora GOK z dodatkowym zatrudnieniem nauczycielskim. Nadto jego następcą jest zatrudniony również w niepełnym wymiarze czasu pracy, łącząc to - według twierdzeń powoda - z dodatkowym zatrudnieniem na stanowisku nauczyciela przedszkola gminnego. Fakty te niepodważalnie wskazują na racjonalność ograniczenia wymiaru zatrudnienia na stanowisku dyrektora gminnego ośrodka kultury do 1/2 etatu. Potwierdziło to zasadność podanej powodowi przyczyny wypowiedzenia zmieniającego wywołanej dążeniem do zmniejszenia kosztów utrzymania gminnej placówki kulturalnej.

Nadto w sprawie tej wskazano, że po przejęciu ośrodka przez gminę powód w dążeniu do racjonalizacji kosztów utrzymania kierowanej przez siebie placówki dokonywał redukcji innych etatów. Okoliczności te potwierdzają, że spowodowane racjonalizacją wydatków na gminną kulturę ograniczenie wymiaru czasu jego pracy miało wystarczające uzasadnienie, bez względu na niepotwierdzone w postępowaniu dowodowym fakty osobistych animozji występujących między wójtem a powodem, które jakoby miały stanowić rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia zmieniającego.

Powyższe prowadzi do wniosku, że racjonalizacja zatrudnienia, zmierzająca do obniżenia kosztów działalności pracodawcy, może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy (art. 42 KP). W konsekwencji Sąd Najwyższy oddalił kasację jako nieuzasadnioną na podstawie art. 393¹² KPC.

=====