

Wyrok z dnia 4 października 2000 r.

I PKN 531/00

Ocena niemożności lub niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 KP) powinna uwzględniać także okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 października 2000 r. sprawy z powództwa Zenona M. przeciwko L. Bibliotece Publicznej w L. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 11 maja 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

W imieniu powoda Zenona M. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 11 maja 2000 r. [...], którym oddalono jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Legnicy z dnia 27 stycznia 2000 r. [...].

Powód Zenon M. wniósł o przywrócenie go do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy przy zachowaniu tej samej płacy i zatrudnienia w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, a także o uznanie wypowiedzenia mu umowy o pracę przez L. Bibliotekę w L., za nieuzasadnione. Powód był zatrudniony w Miejskiej Bibliotece Publicznej w L. na stanowisku starszego referenta do spraw przeciwpożarowych i obrony cywilnej w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. W wyniku zmian reorganizacyjnych polegających na połączeniu się Miejskiej Biblioteki Publicznej w L. z Wojewódzką Biblioteką Publiczną w L., z dniem 1 lipca 1999 r. stał się pracownikiem L. Biblioteki Publicznej w L. W dniu 10 września 1999 r. strona pozwana złożyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako jego przyczynę podając

konieczność zmniejszenia zatrudnienia w związku z dokonanymi zmianami organizacyjnymi i niemożliwością utrzymania „łącznego poziomu zatrudnienia z obu połączonych bibliotek.” Termin wypowiedzenia upłynął w dniu 31 grudnia 1999 r. Rada Miasta i działający w jej imieniu zarząd, będący organizatorem L. Biblioteki Publicznej w L., zobowiązały kierownictwo placówki, do zmniejszenia stanu zatrudnienia do 95 etatów. W chwili połączenia biblioteki zatrudnionych było 115 osób, zaś liczba etatów wynosiła 104,75. Kryterium doboru pracowników do zwolnienia było posiadanie przez pracownika innego źródła utrzymania oraz zatrudnienie w niepełnym wymiarze etatu. Strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z 11 osobami. Obecnie u strony pozwanej zatrudnione są 104 osoby, zajmujące 98 etatów i przewidziane jest dalsze zmniejszenie zatrudnienia o przynajmniej 3 osoby. Stanowisko pracy zajmowane przez powoda uległo likwidacji, a jego obowiązki przejęła Jolanta M. zajmująca się sprawami kadrowymi, przy czym zgłoszona ona została do uczestniczenia w kursie z zakresu przepisów przeciwpożarowych i bhp. Od stycznia 2000 r. powód zajmuje się u strony pozwanej sprawami z zakresu obrony cywilnej w ramach zawartej przez strony umowy zlecenia. Powód został wytypowany do zwolnienia z uwagi na ustalone prawo do renty inwalidzkiej oraz ze względu na fakt zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy – $\frac{3}{4}$ etatu; zarówno w chwili wypowiedzenia umowy o pracę, jak i rozwiązania stosunku pracy, powód pobierał rentę inwalidzką. Mając na względzie tak poczynione ustalenia faktyczne Sąd Pracy uznał, iż przyczyna podana przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę jest rzeczywista i prawdziwa, a tym samym żądanie powoda przywrócenia go do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko jest niezasadne, bowiem rzeczywiście wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi stosunku pracy była konieczność zmniejszenia zatrudnienia u strony pozwanej. W ocenie tego Sądu strona pozwana przyjęła obiektywne kryteria doboru pracowników do zwolnienia, rozwiązując umowy o pracę w pierwszej kolejności z pracownikami posiadającymi inne źródło utrzymania (zwłaszcza rencistami i emerytami), a następnie z osobami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy. Powód spełniał oba ustalone przez stronę pozwaną kryteria. Stanowisko pracy zajmowane przez powoda uległo likwidacji, a jego obowiązki w zakresie bhp i przepisów przeciwpożarowych przyjęła (dodatkowo) pracownica prowadząca sprawy kadrowe. Doszło w tym zakresie do połączenia stanowisk i powierzenia jednej osobie obowiązków wykonywanych przez dwóch pracowników.

Oddalając apelację powoda Sąd drugiej instancji w szczególności stwierdził,

że w świetle całokształtu ujawnionych w sprawie okoliczności, istotnych dla kontrolno – odwoławczej oceny poprawności postępowania i rozstrzygnięcia podjętego przez Sąd Pracy, nie zasługuje ona na uwzględnienie. Ze zgromadzonego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż w wyniku zmian organizacyjnych, tj. połączenia Miejskiej Biblioteki Publicznej w L. i Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej w L. powstała L. Biblioteka Publiczna, której pracownikiem był powód. W związku z koniecznością dokonania redukcji zatrudnienia likwidacji uległo zajmowane przez powoda stanowisko pracy, w ten sposób, iż jego obowiązki i kompetencje w sprawach z zakresu bhp i przeciwpożarowych zostały powierzone innemu pracownikowi, który miał je wykonywać jako czynności dodatkowe, natomiast sprawy z zakresu obrony cywilnej strona pozwana powierzyła powodowi w oparciu o umowę zlecenia. Na stanowisko powoda nie został przyjęty nowy pracownik. W ocenie Sądu drugiej instancji ponad wszelką wątpliwość w rozpoznawanej sprawie przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była konieczność zmniejszenia zatrudnienia (liczby pracowników zatrudnionych w L. Bibliotece Publicznej w L.) z uwagi na to, iż w wyniku połączenia dwóch podmiotów nie było możliwe utrzymanie poziomu zatrudnienia z obu połączonych bibliotek. W związku z tym stało się niezbędne przeprowadzenie restrukturyzacji zatrudnienia, w wyniku której nastąpiło zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników. Zatem za prawdziwe, rzeczywiste i konkretne należy uznać to, iż u strony pozwanej nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia spowodowane przyczynami ekonomicznymi i organizacyjnymi (leżącymi po stronie zakładu pracy) i objęło ono powoda. Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Bezprzedmiotowe są zatem rozważania powoda, iż opracowana przez stronę pozwaną nowa struktura organizacyjna i zmiana zakresu czynności niektórych pracowników L. Biblioteki Publicznej miała służyć jedynie za swego rodzaju alibi uzasadniające wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Bezspornym bowiem faktem było połączenie się dwóch bibliotek w jeden podmiot, faktem było również, iż zgodnie z polityką racjonalnego zatrudnienia, którą zobowiązany jest prowadzić każdy pracodawca, niemożliwe było utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia. Bezsporne w sprawie jest ponadto, że strona pozwana dokonała redukcji zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych. Strona pozwana wykazała, iż jedynym powodem rozwiązania umowy o pracę z powodem było zmniejszenie zatrudnienia w zakładzie pracy (likwidacja stanowiska pracy powoda).

Za chybiony uznany został zatem zarzut podnoszony przez skarżącego, iż przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było zatrudnienie powoda w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz otrzymywanie przez niego świadczenia rentowego. Były to jedynie kryteria, według których strona pozwana dokonywała wyboru osób, z którymi postanowiła rozwiązać umowę o pracę. Kryteria te nie są same w sobie przyczynami zwolnienia, stanowią one jedynie pewien element dyscyplinujący pracodawcę w zakresie własnej inicjatywy i aktywności w sferze polityki kadrowej. Powodem rozwiązania stosunku pracy w przedmiotowej sprawie niezmiennie pozostaje okoliczność zmniejszenia zatrudnienia u strony pozwanej.

W skardze kasacyjnej zaskarżonemu nią wyrokowi zarzucono, iż narusza on art. 1 i 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.) i art. 45 § 1 KP. Ponadto zarzucono w niej „rażące naruszenie przepisu art. 316¹ § 1 KPC i sprzeczność ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest pozbawiona usprawiedliwionych podstaw i skutkiem tego nie została uwzględniona. W jej uzasadnieniu twierdzi się, że uznanie przez Sąd drugiej instancji, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zgodne z przepisami art. 1 i 10 ustawy z 28 grudnia 1989 r. i art. 45 § 1 KP, jest „zupełnie dowolne i sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym”. W istocie więc, co wynika przy tym z całości uzasadnienia kasacji, jej zarzut naruszenia wskazanych w niej przepisów prawa materialnego nie jest oparty na założeniu, iż naruszenie to polegało na błędnej wykładni lub niewłaściwym ich zastosowaniu, czego wymaga art. 393¹ pkt 1 KPC, ale na stwierdzeniu, że przepisy te zostały naruszone, bo zastosowano je do stanu faktycznego, który został wadliwie ustalony (nie odpowiada prawdzie). To zaś oznacza, że w gruncie rzeczy kasacja oparta została na zakwestionowaniu faktycznej podstawy rozstrzygnięcia Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Podstawa ta może jednakże być w postępowaniu kasacyjnym kwestionowana jedynie w sposób pośredni, a mianowicie przez uprawdopodobnienie, że w rozstrzyganej sprawie doszło do naruszenia konkretnych przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 KPC). W przeciwnym razie z uwagi na zasadę, że Sąd

Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), za miarodajne uznane muszą zostać ustalenia faktyczne, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia zaskarżonego kasacją wyroku. Powód w kasacji nie zakwestionował w sposób skuteczny, tj. zgodnie z wymaganiami procedury kasacyjnej, faktycznych ustaleń Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zaś w ich świetle prawidłowość i zastosowania przez ten Sąd art. 1 i 10 ustawy z 28 grudnia 1989 r. oraz art. 45 § 1 KP – w ocenie Sąd Najwyższego – nie można zaprzeczyć. Wprawdzie w kasacji powołano jeden przepis postępowania, a mianowicie art. 316¹ § 1 KPC, ale zarzut jego naruszenia nie jest trafny. Po pierwsze, w Kodeksie postępowania cywilnego nie ma art. 316¹ § 1 KPC, w związku z czym można przypuszczać, że wnoszącemu kasację w istocie idzie o art. 316 § 1 KPC. Po drugie, nie ma podstaw dla przyjęcia zasadności twierdzenia – uznając, iż idzie o art. 316 KPC – że Sąd drugiej instancji orzekł nie biorąc za podstawę stanu rzeczy, istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy. Ocena zasadności wypowiedzenia dotyczy bowiem stanu rzeczy jaki istnieje w chwili składania stosowanego oświadczenia woli przez stronę, a nie tego, czy z uwagi na stan rzeczy w chwili wyrokowania jest ono uzasadnione czy też bezzasadne. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne albo bezzasadne w momencie jego składania, a to oznacza, że stan rzeczy, który ukształtował się już po jego złożeniu nie ma znaczenia z tego punktu widzenia. Tym samym z punktu widzenia zasadności (bezzasadności) wypowiedzenia stanem rzeczy istniejącym w chwili zamknięcia rozprawy w rozumieniu art. 316 § 1 KPC jest stan jaki istniał w momencie składania oświadczenia woli przez pracodawcę, natomiast inaczej kwestia ta przedstawia się np. w aspekcie oceny celowości i możliwości przywrócenia pracownika do pracy. Po trzecie, stawiając zarzut naruszenia art. 316 § 1 KPC powód w istocie nie kwestionuje tego, że stan rzeczy w rozumieniu tego przepisu nie uległ zmianie w toku toczącego się postępowania i że zostało to wzięte pod rozważenie przez Sąd drugiej instancji, ale jedynie inaczej ocenia jeden z elementów stanu faktycznego sprawy, a mianowicie twierdzi, że strona pozwana nie powierzyła żadnemu pracownikowi czynności w sprawach z zakresu bhp. Sąd drugiej instancji w swoich ustaleniach przyjął, że obowiązki i kompetencje powoda w sprawach z zakresu bhp zostały powierzone innemu pracownikowi, który miał je wykonywać jako czynności dodatkowe, co należy traktować jedynie jako sposób, czy też rodzaj argumentacji prowadzącej do wykazania prawdziwości tezy, iż zmiany organizacyjne i przesłanki ekonomiczne stanowiły rzeczywistą przyczynę dokonanego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, a nie

jako samą w sobie przyczynę tego wypowiedzenia. Jeżeliby za wiarygodne przyjąć twierdzenie skargi kasacyjnej, że strona pozwana nie powierzyła żadnemu pracownikowi „czynności bhp”, to oznaczałoby to, że stan taki istniał nie tylko w dacie wyrokowania przez Sąd drugiej instancji, ale także (i tym bardziej) wcześniej, a wobec tego nie uległ w tym aspekcie zmianie i wobec tego o naruszeniu art. 316 § 1 KPC nie może być mowy. Z wywodów uzasadnienia kasacji wynika przy tym, że według powoda okoliczność „nie powierzenia żadnemu pracownikowi czynności bhp” znajduje oparcie w materiale dowodowym sprawy, brak jednakże w tym kontekście wskazania stosowanego przepisu postępowania, który wskutek tego został naruszony. Bez wątpienia bowiem naruszenie art. 316 § 1 KPC nie polega na wadliwym czynieniu ustaleń natury faktycznej. Granice kasacji, które są wiążące dla Sądu Najwyższego, wyznaczone są zaś głównie przez jej podstawy, pod pojęciem których rozumie się konkretne przepisy wskazane w kasacji (których naruszenie zarzuca się skarżonemu nią wyrokowi) oraz ich uzasadnienie (art. 393³ KPC). To zaś oznacza, że kwestionowanie ustaleń faktycznych, do których w gruncie rzeczy sprowadzają się zarzuty kasacji, nie mogło być wzięte pod uwagę przez Sąd Najwyższy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====