

**Wyrok z dnia 10 maja 2000 r.**

**II UKN 534/99**

**Prezes spółki, będący członkiem jednoosobowego zarządu, może zostać zwolniony z pracy na warunkach 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.), jeżeli w całej spółce dojdzie do zmniejszenia zatrudnienia w rozmiarze określonym w tym przepisie.**

Przewodniczący SSN Beata Gudowska (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Krystyna Bednarczyk, Zbigniew Myszk.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2000 r. sprawy z wniosku Grzegorza P. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w L. o wcześniejszą emeryturę dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn ekonomicznych, na skutek kasacji wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 24 czerwca 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Lublinie z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania.

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

Uchwałą podjętą w dniu 27 października 1997 r. nadzwyczajne zgromadzenie wspólników K.A.W., spółki z o.o., dokonało wypowiedzenia umowy o pracę Grzegorzowi P., prezesowi jej zarządu, w związku z koniecznością zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych i ekonomicznych dotyczących spółki. Ustalony trzy-miesięczny okres wypowiedzenia na podstawie art. 36<sup>1</sup> § 1 KP został skrócony do dwóch miesięcy, toteż zwolnienie nastąpiło w dniu 31 grudnia 1997 r.

Zwolnionemu prezesowi przyznano stosowną odprawę, jednak decyzją organu rentowego - Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w L. odmówiono mu przy-

znania prawa do emerytury na podstawie art. 27 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm.) w związku z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. Nr 29, poz. 159). Organ rentowy wskazał bowiem, że tryb zwolnienia został wdrożony niewłaściwie, niezgodnie z przesłankami określonymi w art. 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 Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 16 grudnia 1998 r. oddalił odwołanie Grzegorza P., a Sąd Apelacyjny w Lublinie, wyrokiem z dnia 24 czerwca 1999 r. [...], oddalił jego apelację.

Z ustaleń faktycznych wynika, że walne zgromadzenie wspólników K.A.W. w L. w dniu 27 listopada 1997 r. zadecydowało o likwidacji etatowego stanowiska prezesa zarządu i o wypowiedzeniu w związku z tym umowy o pracę jego dotychczasowemu prezesowi, z podaniem jako przyczyny zwolnienia potrzeby zmniejszenia zatrudnienia z powodów organizacyjno-ekonomicznych. Następnego dnia (28 listopada 1997 r.) stanowisko i zadania prezesa powierzono dyrektorowi do spraw marketingu, który w zamian za ryczałt podjął się zarządzania spółką, z zachowaniem w zakresie czynności wszystkich obowiązków związanych z dotychczasowym stanowiskiem. Doszło także do innych zwolnień, tak że w roku 1998 r., w porównaniu z rokiem poprzednim, stan zatrudnienia z 11 osób zmniejszył się do 8, a spółka zaoszczędziła na płacach 1500 zł miesięcznie.

Sąd Apelacyjny, po stwierdzeniu, że ubezpieczony pełnił w spółce funkcję kierownika jednoosobowego zarządu, uznał okoliczności związane ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia w K.A.W., spółce z o.o. w L. za nie mające znaczenia w sporze, jako nie dotyczące stanu zatrudnienia w zarządzie spółki. Powołując się natomiast na fragment uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 1997 r., II UKN 81/97 (OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 59), że "zmniejszenie zatrudnienia na jednoosobowym stanowisku kierowniczym odnosi się wyłącznie do przypadków ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy", przyjął, iż skoro stanowisko prezesa zarządu nie zostało zlikwidowane, ale objęte przez inną osobę, przyczyna zwolnienia podana przez pracodawcę była nieprawdziwa. Sąd drugiej instancji powołał się ponadto na ustalenie, że odwołanie wnioskodawcy z funkcji było podyktowane poważnymi

zarzutami względem jego osoby i jego pracy.

Kasację od wyroku Sądu drugiej instancji wniósł Grzegorz P. Opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego przez niezastosowanie do sytuacji faktycznej udowodnionej w sprawie przepisu art. 1 ust. 1 w związku z art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz przepisu § 1 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, wywodził, że nastąpiło również naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 KPC i art. 328 § 2 KPC, polegające na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów, zwłaszcza dowodów z dokumentów mających istotne znaczenie w sprawie. W ten sposób skarżący podważał przede wszystkim pogląd o wyłączności podstawy zwolnienia z przyczyn ekonomicznych prezesa jednoosobowego zarządu jedynie w przypadku ogłoszenie upadłości lub likwidacji spółki. Kwestionował także ustalenia faktyczne co do istnienia jakichkolwiek innych niż zmiany organizacyjne przyczyn jego zwolnienia z pracy, w szczególności dotyczących jego osoby, akcentując fakt rzeczywistego zmniejszenia się stanu zatrudnienia w spółce jako całości.

Na tych podstawach domagał się zmiany zaskarżonego orzeczenia Sądu Apelacyjnego oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Wojewódzkiego i przyznania prawa do wcześniejszej emerytury.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

O szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy można mówić wówczas, gdy w zakładzie pracy następuje zmniejszenie zatrudnienia - konieczne z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego - przez jednorazowe lub w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące, rozwiązanie stosunków pracy z grupą pracowników obejmującą co najmniej 10 % załogi. Takie zwolnienie z pracy, zwane także zwolnieniem "z przyczyn dotyczących pracodawcy", przewiduje przepis art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Przyczyną usprawiedliwiającą redukcję etatów jest więc szeroko pojęta ekonomiczna konieczność pomniejszenia kosztów zatrudnienia. O tym, czy w konkretnym stanie faktycznym przytoczony przepis znajduje zastosowanie, decyduje zaistnienie podstawowej przesłanki zwolnień, czyli zmniejszenia zatrudnienia będącego celem i skutkiem zmian kadrowych. Zmniejszenie zatrudnienia następuje również, ale nie wyłącznie, przez likwidację stanowiska pracy. Przyjmuje się, że zmniejszeniem zatrudnienia w przypadku zwolnień grupowych (inaczej przy zwolnieniach indywidualnych przewidzianych w art. 10 ust. 1 ustawy) jest nie tylko obniżenie liczby etatów przy likwidacji stanowisk pracy ze zwolnieniem zajmujących je pracowników, ale również poszerzenie zakresu czynności lub zmniejszenie czasu pracy zachowanej liczby zatrudnionych pracowników (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1994 r. I PZP 7/94, OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 107; uchwałę z dnia 14 grudnia 1994 r., II PZP 52/94, OSNAPiUS 1995 nr 9, poz. 107; wyrok z dnia 6 stycznia 1995 r., I PRN 119/94, OSNAPiUS 1995 nr 12, poz. 146).

W rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostaje fakt, że w K.A.W., spółce z o.o. w L., obsadzone na podstawie umowy o pracę, stanowisko prezesa jednoosobowego zarządu nie zostało zlikwidowane. Stanowisko to istnieje w strukturze spółki także po zwolnieniu Grzegorza P., tyle że w ogólnym rozkładzie zadań czynności związane z zarządem pełni inny pracownik, łącząc je ze swą dotychczasową funkcją. Jasne jest w takim razie, że objął on zadania wykonywane dotychczas przez dwóch pracowników, i jest to typowy przykład zmiany dyktowanej zasadami ekonomii. Zmniejszenie zatrudnienia w rozumieniu, jakie przyjmuje we wskazanym orzecznictwie Sąd Najwyższy, nastąpiło zresztą nie tylko skutkiem zmian organizacyjnych, polegających wyłącznie na modyfikacji rodzaju i zakresu czynności na poszczególnych stanowiskach kierowniczych (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 181/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 298), ale także przez to, że w skali całego zakładu pracy doszło - co też jest niesporne - do zamierzonego zmniejszenia liczby (redukcji) osób zatrudnionych o 18 %.

Wprawdzie zmniejszenie stanu zatrudnienia nie nastąpiło w ramach samego zarządu spółki, gdyż stan zatrudnienia w zarządzie nie mógł ulec redukcji w inny sposób jak przez jego likwidację - co jest niedopuszczalne - to jednak trzeba uznać, że kryterium zmniejszenia zatrudnienia podlega ocenie w skali całego zakładu pracy, a nie określonej komórki organizacyjnej czy stanowiska pracy zajmowanego przez zwolnionego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1997 r., II

UKN 74/96, OSNAPiUS 1997 nr 19, poz. 384). Jest to oczywiste, gdy weźmie się pod uwagę, że pracownicy zarządu nie stanowią wydzielonej kategorii pracowników spółki, a próba jakiegokolwiek ich wyodrębnienia nie znajduje również podstawy w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach z przyczyn dotyczących pracodawcy, traktującym o załodze jako całości. Inaczej mówiąc, także prezes spółki, będący członkiem jednoosobowego zarządu, może zostać zwolniony z pracy w warunkach art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Ta podstawa zwolnienia zostaje zachowana, jeżeli w skali całej spółki dojdzie do zmniejszenia zatrudnienia w rozmiarze, o którym mowa w tym przepisie.

Skoro tak, to przejęcie i zastosowanie przez Sąd drugiej instancji poglądu Sądu Najwyższego, wyrażonego na marginesie rozważań na inny temat, nastąpiło w sposób pozbawiony racji. Użytego w cytowanym na wstępie uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 1997 r. sformułowania, że “w odróżnieniu do spornej w sprawie kwestii (zwolnienia jednego z członków wieloosobowego zarządu spółki, jako swego rodzaju zwolnienia grupowego), nie ma sporu co do tego, że likwidacja stanowiska prezesa zarządu jednoosobowego następuje tylko wówczas, gdy zarząd traci byt prawny”, nie można odnosić do niniejszej sprawy.

Dlatego też Sąd Najwyższy, podzielając zarzut niewłaściwego zastosowania przepisu art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach z przyczyn dotyczących pracodawcy, uznał kasację w zakresie podstawy z art. 393<sup>1</sup> pkt 1 KPC za usprawiedliwioną.

Te względy - przy braku w kasacji jakichkolwiek przekonujących argumentów na uzasadnienie podstawy naruszenia przepisów postępowania - doprowadziły do orzeczenia przez Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC.

=====