

**Wyrok z dnia 25 maja 2000 r.**

**I PKN 651/99**

**Przejście pracownika do nowego pracodawcy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm. - art. 52-54, art. 56, art. 57) nie powoduje zmiany rodzaju pracy.**

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2000 r. sprawy z powództwa Marii F. przeciwko Starostwu Powiatowemu w J. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Przemyślu z dnia 23 czerwca 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Przemyślu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

W imieniu powódki Marii F. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Przemyślu z dnia 23 czerwca 1999 r. [...], którym oddalono jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Jarosławiu z dnia 22 kwietnia 1999 r. [...].

Powódka domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 28 stycznia 1999 r. oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów postępowania od pozwanego Starostwa Powiatowego w J. Według niej z dniem 1 stycznia 1999 r. w związku z reformą administracji publicznej stała się pracownikiem strony pozwanej i została zatrudniona w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie. Sąd Pracy oddalił jej powództwo o przywrócenie do pracy, ustalając, że powódka pracowała od 1 lipca 1990 r. w Wojewódzkim Zespole Pomocy Społecznej w P. i w związku z reformą ad-

ministracji publicznej od dnia 1 stycznia 1999 r. stała się pracownikiem Starostwa Powiatowego w J. W dniu 28 stycznia 1999 r. otrzymała 3 miesięczne wypowiedzenie umowy o pracę, którego okres skrócono do jednego miesiąca, tj. do 28 lutego 1999 r. W dniu 22 grudnia 1998 r. Rada Powiatu J. podjęła uchwałę [...], która w paragrafie 69 stanowiła, że do jednostek organizacyjnych Powiatu należy Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie. Centrum to na mocy uchwały [...] utworzono i nadano mu statut w dniu 31 marca 1999 r. Maria F. będąc pracownikiem Starostwa Powiatowego w J. nie miała określonego stanowiska pracy ani też pisemnego zakresu czynności, podobnie jak pozostali pracownicy. Wykonywała czynności zlecone ustnie przez Mieczysława K. oraz miała prowadzić sprawy bezdomnych, kombatantów itp. Sąd Pracy przyjął, że roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż była ona pracownikiem Starostwa Powiatowego w J. nie zaś Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, które było dopiero w fazie organizacji. Była jedną z osób, które otrzymały wypowiedzenie na skutek redukcji etatów, a spowodowane to było tym, że na skutek zmian w administracji publicznej „Starostwo Powiatowe zmuszone było przejąć większą ilość pracowników niż posiadało na powyższy cel środków finansowych”.

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że apelacja powódki jest nieuzasadniona i jako taka podlega oddaleniu. Powódka zarzuca, że jej stanowisko i zakres czynności zostały powierzone innej przyjętej na jej miejsce osobie. Powódka jednakże z dniem 1 stycznia 1999 r. stała się pracownikiem Starostwa Powiatowego w J., nie zaś Centrum Pomocy Rodzinie, które zostało utworzone dopiero 1 marca 1999 r., a więc już po (skróconym) okresie wypowiedzenia powódki, tj. po 28 lutego 1999 r. Powódka wykonując pracę nie posiadała określonego zakresu czynności, a także stanowiska pracy, dlatego też nie można zgodzić się z jej zarzutem, że na jej stanowisko „i jej zakres czynności” została przyjęta inna osoba. W piśmie wypowiedzającym umowę o pracę z dnia 28 lutego 1999 r. jako przyczynę wypowiedzenia podano reorganizację Starostwa oraz potrzebę redukcji etatów z uwagi na okoliczność, że posiadane środki finansowe Starostwa nie wystarczają na zatrudnienie wszystkich przejętych pracowników. W ocenie Sądu drugiej instancji, jak wykazało postępowanie dowodowe i jak ustalił Sąd Pracy, powyższa przyczyna jest prawdziwa i dodatkowo znajduje uzasadnienie w piśmie z dnia 18 stycznia 1999 r. skierowanym do Starostów przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, które informuje o możliwości refundowania kosztów zwolnień pracowników przejmowanych przez Starostwo Powiatowe powyżej liczby pracowników wynikającej z otrzymanego

projektu wydatków, z którymi rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem nastąpi w styczniu 1999 r.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła, że zaskarżony nią wyrok narusza art. 45 § 1 KP "poprzez przyjęcie, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było w świetle okoliczności faktycznych uzasadnione" oraz 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.), "poprzez przyjęcie, iż przyczyny, określone w tym przepisie, były wyłącznym powodem uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy z powódką". Ponadto kasacja zarzuca naruszenie prawa procesowego (mające istotny wpływ na wynik sprawy), " tj. art. 233 § 1 KPC oraz art. 328 § 2 KPC poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, a mianowicie całkowite pominięcie okoliczności, iż do grupy zawodowej, w ramach której powódka świadczyła pracę, a wykonującej zespół rodzajowo i wewnątrznie spójnych czynności zawodowych, zatrudniono nowych pracowników, jak również poprzez brak wskazania dowodów, na których sąd oparł stanowisko zaprzeczające okoliczności, iż doszło do zatrudnienia nowych pracowników".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej w części są uzasadnione i skutkiem tego została ona uwzględniona. W wypowiedzeniu złożonym powódce jako przyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy wskazano reorganizację Starostwa Powiatowego w J. oraz brak środków finansowych na zatrudnienie wszystkich przejętych przez to Starostwo pracowników. Wbrew twierdzeniu przyjętemu przez Sąd drugiej instancji -który uznał, że wykazało to postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Pracy - w rozstrzyganej sprawie brak jest podstaw do stwierdzenia, że powódka nie mogła być nadal zatrudniona przez stronę pozwaną z uwagi na reorganizację Starostwa. W szczególności ustalenia faktyczne poczynione w sprawie nie dają podstaw do przyjęcia, że nie mogła ona być zatrudniona w utworzonym Centrum Pomocy Rodzinie. Dokonywane przekształcenia organizacyjne, aczkolwiek mogą stanowić powód rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, to jednak nie powinny być traktowane jako dobra okazja i pretekst do zastępowania dotychczasowych pracowników pracownikami nowymi bez merytorycznego uzasadnienia, a w każdym razie

bez zbadania, czy takie uzasadnienie w konkretnym przypadku istnieje. Wprawdzie uchwała o utworzeniu i nadaniu statutu Powiatowemu Centrum Pomocy Rodzinie w J., w którym powódka mogła zostać zatrudniona, podjęta została 31 marca 1999 r., a więc już po rozwiązaniu z nią stosunku pracy, ale to, że takie Centrum ma powstać, wynikało z wcześniej uchwalonego Statutu Powiatu J. (uchwalonego 22 grudnia 1998 r.), uchwała o utworzeniu Centrum weszła w życie od 1 stycznia 1999 r., zaś między datą rozwiązania umowy o pracę z powódką a podjęciem uchwały o utworzeniu Centrum upłynęło niewiele czasu (miesiąc). Skoro sprawa utworzenia Centrum Pomocy Rodzinie została przesądzona w Statucie Powiatu, a powódka mogła być w nim zatrudniona, gdyż zgodne było to z charakterem jej pracy w poprzednim miejscu zatrudnienia, to trudno przyjąć, że reorganizacja Starostwa Powiatowego uzasadniała wypowiedzenie jej umowy o pracę (uniemożliwiła jej dalsze zatrudnienie). Sąd drugiej instancji akcentuje, że powódka stała się pracownikiem Starostwa Powiatowego a nie Centrum Pomocy Rodzinie. Z zawiadomienia jakie otrzymała wynika wszakże, że stała się ona pracownikiem tego Starostwa na podstawie art. 57 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872) oraz, że "uprawnienia pracownicze wynikające z aktu, na podstawie którego powstał jej stosunek pracy przed dniem 1.01.1999 r., zachowuje na warunkach określonych w art. 58 ust. 4 wymienionej wyżej ustawy". Oznacza to w szczególności, że dokonana zmiana jej stosunku pracy (zmiana pracodawcy i miejsca pracy) nie obejmuje rodzaju wcześniej wykonywanej pracy. Stąd też w ocenie istnienia uzasadnienia dla wypowiedzenia jej umowy o pracę punktem odniesienia powinno być to, czy po przejściu do Starostwa Powiatowego istniały możliwości dalszego jej zatrudnienia zgodnie z rodzajem pracy wcześniej przez nią wykonywanej, nie zaś to czy i kiedy powstało Centrum Pomocy Rodzinie i czy powódka wykonywała czynności pozostające w związku z jego utworzeniem. Z ustaleń faktycznych stanowiących podstawę wyroku Sądu drugiej instancji nie wynika, iż względy natury organizacyjnej stały na przeszkodzie powierzenia powódce pracy w tym Centrum bądź też w innej jednostce organizacyjnej, w której mogłaby wykonywać ona pracę zgodnie z jej rodzajem uzgodnionym jeszcze w poprzednim miejscu pracy. Według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych "powódka wykonując pracę nie posiadała określonego zakresu czynności jak też stanowiska pracy dlatego też nie można zgodzić się z zarzutem powódki, że na jej stanowisko i jej zakres czynności została przyjęta inna osoba". Sąd ten w tym wypadku bezpod-

tawnie minimalizuje znaczenie zatrudnienia innej osoby na stanowisku pracy, na którym - według jej oceny - zatrudniona była powódka. Istotne jest bowiem to, czy zatrudnienie innej osoby ogranicza bądź wyklucza możliwość wykonywania pracy tego rodzaju, która stanowi element treści łączącego strony stosunku pracy, nie zaś to w jakiej konkretnie komórce organizacyjnej praca ta jest czy też może być wykonywana, a w każdym razie zapatrywanie takie należy zaakceptować w tych szczególnych przypadkach, w których dochodzi do tak głębokich przekształceń organizacyjnych jak będące następstwem ostatniej reformy administracji publicznej. Ponieważ w następstwie tej reformy doszło między innymi do konieczności tworzenia w szerokim zakresie nowych komórek (jednostek) organizacyjnych, przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę nie można zbyt wagi przywiązywać do tego, w jakiej konkretnie komórce organizacyjnej pracownik jest zatrudniony w chwili przejścia do nowego pracodawcy ("samorządowego"), lecz za zasadniczy punkt odniesienia tej oceny należy uważać rodzaj pracy, do której pracownik jest zobowiązany zgodnie z umową (stosunkiem pracy). Nie można tym samym zgodzić się ze stanowiskiem - do którego w istocie prowadzi pogląd przyjęty przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - że dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę bez znaczenia jest to, że zatrudnienie nowego (nowych) pracownika prowadzi do wykluczenia możliwości wykonywania pracy zgodnie z uzgodnionym jej rodzajem przez pracownika zwalnianego. Konieczne jest więc zbadanie, czy pozbawienie w takiej sytuacji pracy danego pracownika, w następstwie zatrudnienia innego pracownika, w konkretnym przypadku może być uznane za merytorycznie uzasadnione, czego jednakże Sąd drugiej instancji nie uczynił. Istotne jest w związku z tym ustalenie, jaki zakres zadań (czynności) mieścił się w rodzaju pracy stanowiącym element łączącej powódkę umowy z poprzednim i nowym pracodawcą. Ponadto na uwadze należy tu mieć, że w analizie przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie można wychodzić poza to, co znalazło wyraz w oświadczeniu woli skierowanym do niej przez jej pracodawcę samorządowego (art. 30 § 4 KP).

Z ustaleń dokonanych przez Sąd Pracy i zaakceptowanych przez Sąd drugiej instancji wynika, że w Starostwie (w Centrum Pomocy Rodzinie) zatrudniane były nowe osoby. Stawia to pod znakiem zapytania twierdzenie strony pozwanej, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce był brak środków finansowych. Przyczyna taka choć może stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, wymaga jednakże skonkretyzowania i odniesienia do oznaczonego pracownika lub pracowni-

ków, zwłaszcza w tych przypadkach, gdy pracodawca zwalniając jednych przyjmuje nowych pracowników, a w szczególności zaś wtedy, gdy dotyczy to zatrudnienia nowych pracowników do wykonywania prac mieszczących się w uzgodnionym rodzaju pracy pracownika (pracowników) zwalnianego. Trudno przyjmować w takim wypadku, że jest to przyczyna rzeczywista, skoro nie brakuje środków finansowych na zatrudnienie nowych pracowników. W ogólności zaś należy stwierdzić, że w świetle ustaleń faktycznych przyjętych przez Sąd drugiej instancji oraz przy przyjęciu przedstawionego tu sposobu rozumienia uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę w kontekście wskazania przez pracodawcę takich przyczyn jak "reorganizacja" i "brak środków finansowych", zaskarżony kasacją wyrok należy uznać za kolidujący z art. 45 § 1 KP.

Z powyżej wskazanych powodów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====