

**Wyrok z dnia 6 listopada 2001 r.**

**I PKN 669/00**

**Zmniejszenie zatrudnienia w rozumieniu 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.; obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) obejmuje również sytuację, gdy pracodawca zwalnia wszystkich pracowników, po czym zatrudnia w tej samej liczbie pracowników oraz inne osoby na podstawie umów cywilnoprawnych.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2001 r. sprawy z powództwa Edmunda Ź. przeciwko Komornikowi Sądowemu Rewiru [...] przy Sądzie Rejonowym w W. z siedzibą w P. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 16 maja 2000 r. [...]

z m i e n i ł w ten sposób zaskarżony wyrok, że oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gdyni z dnia 20 stycznia 2000 r. [...]

zasądził od pozwanego Komornika Sądowego Rewiru [...] przy Sądzie Rejonowym w W. na rzecz powoda Edmunda Ź. kwotę 1.500 zł (jeden tysiąc pięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdyni wyrokiem z dnia 20 stycznia 2000 r. zasądził od Komornika Sądowego Rewiru [...] przy Sądzie Rejonowym w W. na rzecz Edmunda Ź. kwotę 5.760 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 3 września 1998 r. tytułem odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przy-

czyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego Komornika w jego kancelarii komorniczej w P. na stanowisku referenta, na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w czasie od 4 listopada 1991 r. do 31 stycznia 1998 r. W dniu 31 października 1997 r. powód otrzymał pismo o wypowiedzeniu mu umowy o pracę, wskazujące jako jego przyczynę zmiany organizacyjnej. W okresie wypowiedzenia, w piśmie z dnia 22 stycznia 1998 r., pozwany zaproponował powodowi zawarcie umowy o pracę na czas nie określony, poczynając od dnia 1 lutego 1998 r., z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i z wynagrodzeniem w wysokości 1.900 zł brutto. Jeszcze wcześniej, podczas spotkań z pracownikami, pozwany proponował powodowi ponowne zatrudnienie za wynagrodzeniem w kwocie 1.000 zł miesięcznie i premią. Powód nie przyjął tych propozycji. W dniu 31 października 1997 r. pozwany wypowiedział wszystkim pracownikom umowy o pracę. Przyczyną dokonanych wypowiedzeń były zmiany organizacyjne związane częściowo z wejściem w życie ustawy o komornikach sądowych, jak i z funkcjonowaniem kancelarii komorniczej i jej systemu finansowego. W ramach zmian organizacyjnych pozwany zamierzał też zmodyfikować pracownikom umowy o pracę oraz zakresy ich czynności. Według stanu na dzień 31 stycznia 1998 r. pozwany zatrudniał 8 pracowników, natomiast według stanu na dzień 1 lutego - 6 pracowników. Ponadto od 9 lutego 1999 r. co miesiąc pozwany zawiera ze Stanisławą K. umowy zlecenia na wykonywanie prac biurowych.

W ocenie Sądu Rejonowego zmiany organizacyjne, w których wyniku pozwany wypowiedział wszystkim pracownikom umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 stycznia 1998 r., doprowadziły do zmniejszenia zatrudnienia. Jeżeli więc powód nie przyjął propozycji ponownego zatrudnienia, przysługiwała mu odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy. Jego powództwo o tę odprawę było więc zasadne.

Od powyższego wyroku pozwany złożył apelację, zwalczając w niej ustalenie Sądu Rejonowego, jakoby w jego kancelarii komorniczej doszło do zmniejszenia zatrudnienia oraz kwestionując zasadność zasądzenia na rzecz powoda odprawy w świetle zasad współżycia społecznego (art. 8 KP), skoro powód niezależnie od dokonanego wypowiedzenia, i tak zmieniłby pracę (podjął bowiem pracę w kancelarii komorniczej komornika w S.G.). O zmniejszeniu się zatrudnienia nie może też świad-

czyć odejście z kancelarii pracownika Stanisława B., gdyż rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło na jego wniosek i na mocy porozumienia stron. Nie powinien być więc wliczany do grupy pracowników, z którymi stosunek pracy uległ rozwiązaniu w następstwie zmian organizacyjnych.

Sąd Okręgowy w Gdańsku-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 16 maja 2000 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.000 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za pierwszą i drugą instancję.

Sąd Okręgowy przyjął jako trafne ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji co do tego, że zmiany organizacyjne, na które powoływał się pozwany, istotnie miały miejsce. Uznał jednak, że były to zmiany związane z wprowadzeniem w życie nowej ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o komornikach sądowych. Ustawa ta położyła nacisk na skuteczność działania komorników sądowych, w związku z czym zmiany organizacyjne miały prowadzić do usprawnienia pracy kancelarii, bez zmniejszenia stanu zatrudnienia. Ponadto zmianom organizacyjnym nie towarzyszyły względy natury finansowej, to znaczy „konieczność wprowadzenia programów oszczędnościowych determinujących potrzebę zwalniania pracowników w celu racjonalizacji zatrudnienia”. Dlatego też „działania pozwanego doprowadziły jedynie do nowego rozdziału zadań realizowanych w skali całego podmiotu w niezmiernym zakresie”. Oceniając sposób rozwiązania problemów organizacyjnych przez pozwanego, Sąd Okręgowy wyraził zapatrywanie, że „najwłaściwszą formą wprowadzania (...) zmian byłyby wypowiedzenia zmieniające, niemniej skoro pozwany przyjął inną koncepcję ukształtowania nowej treści stosunków pracy (...), to okoliczność ta nie mogła stawiać pozwanego w gorszej sytuacji już tylko z racji użycia ogólnego sformułowania >zmiany organizacyjne<”. Gdy chodzi o kwestię zmniejszenia stanu zatrudnienia, to Sąd Okręgowy przyjął, że stan zatrudnienia w kancelarii pozwanego w dniu 1 listopada 1997 r. wynosił 7 osób, z których „3 osoby definitywnie odeszły”, natomiast w dniu 1 lutego 1998 r. pozwany zatrudnił na podstawie umowy o pracę na czas nie określony dwie osoby, a w dniu 9 lutego 1998 r. jedną osobę na podstawie umowy zlecenia do wykonywania czynności biurowych. Sąd drugiej instancji podkreślił również, że pozwany dokonał wypowiedzeń wszystkim swoim pracownikom, gdyby zatem zmiany organizacyjne w kancelarii były zmianami w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., to pozwany powinien dokonać zwolnienia grupowego.

Od powyższego wyroku powód złożył kasację opartą na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. art. 1 i art. 8 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 przez niewłaściwe zastosowanie tych przepisów. Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego albo o zmianę tego wyroku i uwzględnienie powództwa wraz z zasądzeniem kosztów procesu według norm przepisanych.

Zdaniem skarżącego nie ma podstaw do przyjęcia, że zmiany organizacyjne, które spowodowały zmniejszenie zatrudnienia, były związane z wprowadzeniem w życie nowej ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o komornikach sądowych i egzekucji (Dz.U. Nr 133, poz. 882 ze zm.). Żaden bowiem przepis tej ustawy nie przewidywał konieczności dokonywania wypowiedzeń definitywnych wszystkim pracownikom zatrudnionym w kancelarii. Gdyby zaś wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie było następstwem zmian organizacyjnych w rozumieniu ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., to powinien mieć on pewność ponownego zatrudnienia przez pozwanego. Tymczasem pozwany zaproponował powodowi pracę w kancelarii, lecz dopiero w ostatnim miesiącu okresu wypowiedzenia, i to wtedy, gdy skarżący znalazł już sobie inną pracę. Ponadto - w ocenie skarżącego - błędny jest pogląd Sądu Okręgowego, według którego o tym, czy nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia, ma decydować nie tylko zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, ale także zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. zlecenia. Nietrafność powyższego poglądu wynika przede wszystkim stąd, że ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. ma zastosowanie wyłącznie do pracowników, nie ma natomiast zastosowania do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Tak więc ustalenie, czy w określonej dacie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia, powinno być dokonywane na podstawie stanu zatrudnienia pracowników.

Pozwany w odpowiedzi na kasację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja okazała się zasadna, a trafność zarzutu naruszenia prawa materialnego - wobec niespornego między stronami stanu faktycznego i niezgłoszenia w ka-

sacji zarzutu naruszenia przepisów postępowania - pozwoliła Sądowi Najwyższemu na zmianę zaskarżonego wyroku i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, stosownie do art. 393<sup>15</sup> KPC.

Z ustaleń dokonanych przez Sąd Okręgowy wynika, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były zmiany organizacyjne w kancelarii komorniczej prowadzonej przez pozwanego. Według stanu z dnia 1 listopada 1997 r. (w dniu 31 października 1997 r. nastąpiło wypowiedzenie powodowi i innym pracownikom umów o pracę) zatrudnienie w kancelarii wynosiło osiem osób, natomiast stan zatrudnienia w dniu 1 lutego 1998 r. (z dniem 31 stycznia 1998 r. upłynął okres wypowiedzenia) wyniósł trzy osoby, z których dwie zostały zatrudnione przez pozwanego na podstawie umów o pracę na czas nie określony, a jedna - na podstawie umowy zlecenia. Charakteryzując zmiany organizacyjne, pozwany wyjaśnił, że polegały one na zmianie zasad wynagradzania (zlikwidowaniu tzw. trzynastej pensji oraz dodatku za wysługę lat i zastąpieniu ich innymi świadczeniami), zmianie zakresu czynności pracowników oraz na przesunięciu pracowników z dotychczasowych stanowisk na inne [...]. Zmiany te nie spowodowały jednak ograniczenia zatrudnienia. Sąd Okręgowy przyjął natomiast, że zmniejszenie zatrudnienia, które było efektem zmian organizacyjnych, nie odpowiada temu pojęciu w znaczeniu nadanym mu w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zmiany te bowiem miały prowadzić przede wszystkim do usprawnienia pracy kancelarii, „lecz stanowczo z wyłączeniem zamiaru zmniejszenia ilości zatrudnionych pracowników czy likwidacji stanowisk”. Poza tym zmianom tym „nie towarzyszyły żadne względy natury finansowej”, ani też „przeobrażenia strukturalne” (choć w innym miejscu uzasadnienia Sąd Okręgowy stwierdził, że działania pozwanego doprowadziły do „nowego rozdziału zadań realizowanych w skali całego podmiotu”). Wreszcie - zdaniem Sądu Okręgowego - przy ocenie zmniejszenia zatrudnienia nie można „ograniczać się wyłącznie do osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę”, gdyż „sformułowanie to wprost nie wyklucza zatrudnienia w oparciu o umowę cywilną”. Z tego względu - w przekonaniu Sądu Okręgowego - „stanem zatrudnienia” należy objąć także osobę zatrudnioną przez pozwanego na podstawie umowy zlecenia, po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Przedstawiona przez Sąd Okręgowy ocena prawna jest w poważnym stopniu błędna.

Przepis art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. stanowi, że jej przepisy stosuje się do zakładów pracy, w których „następuje zmniejszenie zatrudnienia” między innymi „w związku ze zmianami organizacyjnymi”. Przytoczone sformułowanie, a zwłaszcza zwrot czasownikowy „następuje zmniejszenie zatrudnienia”, nakazuje przyjąć, że w przepisie tym nie chodzi o zamierzone przez pracodawcę zmniejszenie zatrudnienia pracowników, lecz o takie, które się dokonuje lub dokonało. Gdyby bowiem stosowanie ustawy zależało od zaplanowanego, lecz nie zrealizowanego ograniczenia zatrudnienia, redakcja art. 1 ust. 1 ustawy musiałaby być inna i wyraźna. Poza wnioskiem wynikającym z dosłownego brzmienia przepisu, na takie rozumienie jak przedstawione, wskazują także względy racjonalne. Mianowicie doświadczenie płynące z rozpoznawania spraw o roszczenia przewidziane w ustawie pokazuje, że założeniom teoretycznym nie zawsze towarzyszy ich pełne wykonanie. Dlatego nie można wykluczyć, że podczas realizacji planu ograniczenia zatrudnienia powstanie potrzeba dalszych zwolnień, ale może się też okazać, że nie wszystkie zaplanowane zwolnienia są konieczne. Z tej przyczyny uzależnienie prawa do świadczeń przewidzianych w ustawie (np. odprawy) od tego, czy zmiany organizacyjne były przez pracodawcę połączone z zamiarem zmniejszenia liczby zatrudnionych pracowników bądź też z likwidacją stanowisk pracy, jest nieuzasadnione. Inną przy tym sprawą jest wszczęcie określonych w ustawie procedur poprzedzających zwolnienia (por. art. 2 ust. 1 i art. 3 ustawy), a inną - dokonywanie wypowiedzeń, od których zależy powstanie roszczeń. Podobną myśl wyraził również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 1995 r., I PRN 119/94 (OSNAPiUS 1995 r. nr 12, poz. 156), przyjmując, że zmniejszenie zatrudnienia nie musi być celem, do którego zmierza pracodawca, lecz musi być skutkiem zmian organizacyjnych, choćby początkowo niezamierzonym. „Ograniczenie zatrudnienia” w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy występuje bowiem „jako obiektywny skutek zmian organizacyjnych” i jeżeli taki skutek się pojawi, powstają warunki do zastosowania art. 8 ust. 1 ustawy.

Błędny jest również pogląd Sądu Okręgowego na temat kryteriów, według których należy ustalać stan zatrudnienia po dokonaniu przez pracodawcę zmian organizacyjnych lub innych. Wprawdzie trzeba przyznać rację zapatrywaniu tego Sądu, że pojęcie „zatrudnienie” jest pojęciem szerszym niż „stosunek pracy”, ponieważ obejmuje zarówno zatrudnienie pracownicze, jak i niepracownicze, lecz wyrażenie to nie może być interpretowane w oderwaniu od celu ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. i jej unormowań. Przeciwnie, wymaga odniesienia zwłaszcza do art. 1 ust. 1 i art. 10 ust.

1, które stanowią, że przepisy ustawy stosuje się do zakładów pracy, które w przewidzianych w tym przepisie okolicznościach dokonują zmniejszenia zatrudnienia przez rozwiązywanie „stosunków pracy z grupą pracowników” (art. 1 ust. 1), jak również w razie podejmowania „indywidualnych decyzji o zwalnianiu pracowników z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1” ustawy (art. 10 ust. 1). Jeżeli przy tym rozwiązywanie stosunków pracy ma być następstwem konieczności zmniejszenia zatrudnienia, to - wbrew temu, co dopuszcza Sąd Okręgowy - pracodawca mógłby bez jakichkolwiek konsekwencji prawnych zwolnić pracowników (pracownika), na ich miejsce zatrudnić inne osoby na podstawie umów cywilnoprawnych, po czym w celu uniknięcia wypłaty odprawy wykazywać, że nie wystąpiło zmniejszenie zatrudnienia, ponieważ liczba osób zatrudnionych jest taka sama. Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. - jak wskazuje na to również jej tytuł - znajduje zastosowanie po pierwsze - we wszystkich sytuacjach, w których dochodzi do zwolnień pracowników, a nie innych osób związanych z pracodawcą stosunkami cywilnoprawnymi, i po wtóre - gdy do zwolnień tych dochodzi z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy. Zatem ocenę, czy nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia i w jakim zakresie, powinno poprzedzić ustalenie stanu zatrudnienia pracowników z chwili przed przystąpieniem do ich zwalniania w określonej dacie i po dokonaniu zwolnień. Skoro zaś tak, to na wynik powyższego porównania nie ma wpływu zwalnianie i zatrudnianie osób, które nie były pracownikami, bądź które nie zostały zatrudnione w charakterze pracowników.

Jak z przedstawionych rozważań wynika, zaskarżony wyrok okazał się nietrafny. Sąd Okręgowy wyszedł bowiem z błędnego założenia, iż zmniejszeniem zatrudnienia jest tylko takie zmniejszenie, które było przez pracodawcę z góry zamierzone, a ponadto również takie, które wynika z porównania liczby zwolnionych pracowników z liczbą wszystkich osób zatrudnionych przez pracodawcę na różnych podstawach prawnych.

Z wcześniejszych stwierdzeń wynika między innymi, że według ustaleń Sądu Okręgowego, w dniu 1 listopada 1998 r. pozwany zatrudnił w kancelarii komorniczej siedmiu pracowników, z których trzech następnie „definitywnie odeszło”, natomiast w dniu 1 lutego 1999 r. zatrudnił na podstawie umowy o pracę dwie osoby oraz w dniu 9 lutego 1999 r. - jedną osobę na podstawie umowy zlecenia, „na wyraźną prośbę zainteresowanej” (choć motywy zatrudnienia nie mają przecież żadnego znaczenia w sprawie). Tak więc wykonanie matematycznego działania prowadzi do wniosku, że skoro pozwany zatrudnił siedmiu pracowników, a było w sprawie okolicznością

niesporną, że zwolnił wszystkich zatrudnionych pracowników, po czym zatrudnił tylko dwóch, to doszło do zmniejszenia stanu zatrudnienia. Zatem za zupełnie oderwane od przyjętych ustaleń i niczym nieuzasadnione należało ocenić dywagacje Sądu Okręgowego, jakoby „wszystkie działania pozwanego doprowadziły jedynie do nowego rozdziału zadań realizowanych w skali całego podmiotu w niezmiennym zakresie i wśród takiej liczby osób zatrudnionych”, natomiast ograniczenia zatrudnienia nie było.

Z przedstawionych przyczyn należało uznać, że skarżący wykazał zasadność podstaw kasacyjnych, wobec czego Sąd Najwyższy stosownie do art. 393<sup>15</sup> KPC orzekł jak w sentencji wyroku.

=====