

Wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r.

I PKN 733/00

1. Likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania.

2. Powierzenie obsługi prawnej podmiotowi zewnętrznemu uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę radcy prawnemu, choćby jego stanowisko nie zostało formalnie zlikwidowane przez zmianę regulaminu organizacyjnego.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Elżbiety R.-K. przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy w P. o odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 1 czerwca 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Okręgowy w Krakowie wyrokiem z dnia 1 czerwca 2000 r. [...] oddalił apelację Elżbiety R.-K. od wyroku Sądu Rejonowego w Nowym Sączu z dnia 1 lutego 2000 r. [...] oddalającego powództwo apelującej przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy w P. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd ustalił, że powódka została zatrudniona u strony pozwanej w dniu 14 czerwca 1989 r. na stanowisku radcy prawnego, początkowo „na 1/2 etatu”, a od 1990 r. w pełnym wymiarze. Pismem z dnia 15 kwietnia 1999 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 lipca 1999 r., podając jako przyczynę zmiany organizacyjne, w szczególności likwidację stanowiska radcy prawnego. W dniu 21 kwietnia 1999 r. Zarząd Miasta i Gminy P. zatwierdził podjęte przez Burmistrza zmiany organizacyjne w pozwanym Urzędzie, polegające na likwidacji dwóch

stanowisk pracy - radcy prawnego i inspektora do spraw budownictwa, oraz przyjął projekt nowego regulaminu organizacyjnego. Obsługa prawna Rady i jej organów oraz Urzędu prowadzona będzie na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z kancelarią prawniczą w zakresie niezbędnym dla prawidłowego funkcjonowania Urzędu (§ 2 uchwały). Rada Miasta i Gminy P. uchwałą z dnia 28 kwietnia 1999 r. przyjęła nowy regulamin organizacyjny. Według analizy kosztów, likwidacja stanowiska radcy prawnego zmniejszy je o kwotę 25.131 zł w stosunku rocznym.

W ocenie Sądu, wypowiedzenie powodce umowy o pracę było uzasadnione, a podana przez pracodawcę przyczyna prawdziwa. Dla oceny zasadności wypowiedzenia nie ma znaczenia okoliczność, że decyzja Burmistrza o likwidacji stanowisk została zatwierdzona dopiero 21 kwietnia 1999 r., a więc po dokonaniu wypowiedzenia. W § 1 uchwały [...] Zarządu z dnia 21 kwietnia 1999 r. mowa jest o zatwierdzeniu podjętych przez burmistrza zmian organizacyjnych. Sąd nie jest upoważniony do oceny zasadności czy racjonalności wprowadzanych u pracodawcy zmian organizacyjnych. Dla rzeczywistości przyczyny istotne jest tylko to, czy zmiany takie nastąpiły.

Elżbieta R.-K. zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego „przez nietrafną wykładnię art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1998 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w związku z art. 45 Kodeksu pracy” oraz „obrazę” przepisów postępowania „przez ograniczenie uprawnień procesowych do możliwości aktywnego udziału w rozprawie przed Sądem II inst. poprzez odmówienie prawa zadawania reprezentantowi strony pozwanej pytań” i „niezrealizowanie w sposób należyty dyrektywy wyrażonej w art. 233 kpc wymagającej wszechstronnego rozważenia całości zebranego materiału dowodowego”, jej pełnomocnik wniósł o „uchylenie zaskarżonych wyroków i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I inst.” Jego zdaniem, sposób podjęcia uchwały - „pośpieszność i nieformalność postępowania” - był podyktowany „koniecznością stworzenia dokumentów, w celu uniknięcia zarzutu fikcyjności podstaw wypowiedzenia”. W dniu złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu nie istniała powołana w nim przyczyna. Zmiany organizacyjne nie były przygotowane, a ekonomiczne przesłanki likwidacji stanowiska pracy nie zostały udowodnione. Ani burmistrz, ani zarząd gminy nie mają kompetencji do dokonania zmian organizacyjnych. Kompetencja ta przysługuje wyłącznie radzie gminy. Pracodawca nie zaproponował skarżącej „modyfikacji stosunku pracy, poprzez zmianę wymiaru zatrudnienia..., co miało istotne znaczenie w aspek-

cie ochrony stosunku pracy i zasad współżycia społecznego". Sąd błędnie ustalił, że burmistrz dokonał zmian organizacyjnych - choć nie mógł tego uczynić - że firmie z zewnątrz powierzono obsługę prawną doraźnie, choć jest ona wykonywana w ramach zlecenia stałego. Nadto, powódka pozbawiona była możliwości zadawania pozwanemu pytań, a więc i podważenia wiarygodności jego zeznań.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy istotne były kwestie, czy przyczyna podana przez pracodawcę w piśmie zawierającym jego oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę była prawdziwa i czy uzasadniała ona wypowiedzenie. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał „zmiany organizacyjne w związku z likwidacją stanowiska radcy prawnego”. Uchwałą z dnia 28 kwietnia 1999 r. Rada Miasta i Gminy P. zmieniła regulamin organizacyjny Urzędu, likwidując stanowiska pracy radcy prawnego i inspektora do spraw budownictwa. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę Elżbiecie R.-K., zatrudnionej na stanowisku radcy prawnego, była zatem rzeczywista. Likwidacja stanowiska pracy uzasadnia w każdym przypadku wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na takim stanowisku. Stanowi też, jeżeli powiązana jest ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia, organizacyjną przyczynę dotyczącą zakładu pracy w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 26 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.). W tym zakresie zarzuty nierozważenia całości materiału dowodowego oraz niedostatecznego wyjaśnienia okoliczności spornych nie są usprawiedliwione.

Wszystkie inne kwestie podniesione w kasacji, a zwłaszcza sposób procedowania przez organy Miasta i Gminy P., okoliczności podjęcia uchwał przez Zarząd i Radę, ich zgodność z prawem, a także czy, komu i na jakiej podstawie powierzono zewnętrzną obsługę prawną Urzędu i organów Gminy, nie mają dla rozstrzygnięcia sprawy znaczenia, a w postępowaniu zakończonym wydaniem zaskarżonego kasacją wyroku nie podlegały ocenie sądu. Sąd trafnie stwierdził, że nie jest władny oceniać potrzeby i celowości zmian organizacyjnych. Co do legalności zaś podjętych przez organy administracji publicznej uchwał, prawo przewiduje stosowny tryb ich kontroli w tym aspekcie. Sądowi pracy kompetencja taka nie służy. Spekulacje peł-

nomocnika skarżącej zmierzające do wykazania, że tworzono prawo do zalegalizowania fikcji wykraczają poza przedmiot sporu. Decyzja o likwidacji stanowiska radcy prawnego i związana z tym propozycja zmiany regulaminu organizacyjnego podjęta została przez Burmistrza, propozycję tę zatwierdził Zarząd uchwałą z dnia 21 kwietnia 1999 r., a Rada dokonała stosownej zmiany regulaminu uchwałą z dnia 28 kwietnia 1999 r. Skoro opisane okoliczności nie miały dla rozstrzygnięcia sprawy istotnego znaczenia, to odmowa zadawania co do nich pozwanemu pytań przez powódkę była usprawiedliwiona (art. 217 § 2 KPC).

Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę musi być rzeczywista i istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Jeżeli jest nią likwidacja stanowiska pracy, wystarczy, że decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości co do jej przeprowadzenia. Likwidacja stanowiska nie jest czynnością jednorazową, punktową. Wymaga przygotowania, przeprowadzenia, a proces decyzyjny - mniej lub bardziej złożony - obejmuje rozmaite czynności, jak w tym przypadku, różnych podmiotów. W chwili dokonania Elżbiecie R.-K. wypowiedzenia - 15 kwietnia 1999 r. - podjęto czynności zmierzające do formalnej likwidacji stanowiska radcy prawnego. Postępowanie administracyjne nie musiało być zakończone. Ocena taka uzasadniona jest tym bardziej, że likwidacja stanowiska - formalna i faktyczna - nie muszą zbiegać się w czasie. Ostatecznie realna likwidacja stanowiska następuje zawsze po rozwiązaniu stosunku pracy z osobą je zajmującą. Jest przeto nawet racjonalnie uzasadnione wypowiedzenie „wyprzedzające” formalną likwidację stanowiska, dokonane po rozpoczęciu procedury likwidacyjnej, jeżeli pracodawca z dużym prawdopodobieństwem, graniczącym z pewnością, przewiduje akceptację dla podjętej przez niego decyzji. Twierdzenie o fikcyjności przyczyny wypowiedzenia jest w tym stanie rzeczy nieuprawnione. Podana przyczyna byłaby fikcyjną zwłaszcza wówczas, gdyby odstępiono od dalszych stadiów postępowania likwidacyjnego albo gdyby postępowanie takie zakończyło się decyzją odmienną od oczekiwanej przez pracodawcę.

Podnieść trzeba i to, że powierzenie obsługi prawnej podmiotowi zewnętrznemu uzasadnia - co do zasady - wypowiedzenie stosunku pracy radcy prawnemu nawet bez formalnej likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska i zmiany w tym celu regulaminu organizacyjnego. Gdyby nawet przyznać rację skarżącej, że zbędny był pośpiech Burmistrza, to ów pośpiech nie miał ostatecznie znaczenia dla terminu rozwiązania z nią umowy o pracę - 31 lipca 1999 r. - skoro uchwałą zmieniająca re-

gulamin organizacyjny Urzędu Miasta i Gminy została podjęta przez Radę w dniu 28 kwietnia 1999 r. Moralna ocena postępowania pracodawcy może mieć doniosłość prawną. W rozpoznawanej jednak sprawie fakt braku z jego strony propozycji dalszego zatrudniania skarżącej w ograniczonym wymiarze lub powierzenia jej obsługi prawnej na innej niż umowa o pracę podstawie nie mógł mieć dla wyniku sprawy znaczenia.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====