

Sygn. akt I PKN 715/00

W Y R O K
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2001 r.

Sąd Najwyższy – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący SSN	Józef Iwulski
Sędziowie SN:	Katarzyna Gonera (sprawozdawca)
	Andrzej Kijowski

Protokolant Wanda Cabaj

po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2001 r.
sprawy z powództwa A. M.
przeciwko Urzędowi Miejskiemu w W.
o przywrócenie do pracy
na skutek kasacji powódki
od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 26 maja 2000 r.

o d d a l a kasację.

Uzasadnienie.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z 13 marca 2000 r. przywrócił powódkę A. M. do pracy w pozwanym Urzędzie Miejskim w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona w pozwanym Urzędzie Miejskim w W. w dniu 14 stycznia 1997 r. na podstawie umowy o pracę na

stanowisku podinspektora i skierowana do pracy w Urzędzie Stanu Cywilnego. Poza powódką w USC były zatrudnione dwie inne osoby – kierowniczką i jej zastępczyni. Do pracy powódki nie było zastrzeżeń – według oceny przełożonych była pracownikiem rzetelnym, a pracę swoją wykonywała dobrze. Powódka ma średnie wykształcenie, ukończony kurs obsługi sprzętu komputerowego oraz prawie dwudziestoletni okres zatrudnienia jako księgową w różnych zakładach pracy. Jest matką czworga dzieci, z których troje studiuje w P., a najmłodsze jeszcze się uczy. Sytuacja materialna rodziny jest zła, ponieważ mąż powódki niewiele zarabia. Pozwany Urząd otrzymuje z budżetu Państwa środki finansowe na realizację zadań zleconych, które obejmują między innymi sprawy ewidencji ludności oraz dokumentów tożsamości. W październiku 1999 r. pozwany zaplanował wydatki na wykonanie zadań zleconych w 2000 r. na kwotę 223.892 zł, lecz Wojewoda [...] przyznał mu na ten cel z budżetu jedynie kwotę 141.900 zł. Różnice musiał pokryć budżet miasta, tymczasem niedobór w budżecie miasta wyniósł w 2000 r. kwotę 191.291 zł. Przekroczenie ustalonego limitu wydatków na zadania zlecone oznaczałoby przekroczenie budżetu i naruszenie dyscypliny budżetowej. W tej sytuacji burmistrz W., za zgodą Rady Miejskiej, w piśmie z 29 listopada 1999 r. wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracodawcy. Błędnie wskazał, że okres wypowiedzenia upłynie 29 lutego 1998 r. (faktycznie miał upłynąć 29 lutego 2000 r.). Jako przyczynę wypowiedzenia podał konieczność rozwiązania stosunku pracy wynikającą z niedoboru środków finansowych przekazywanych gminie miejskiej W. na realizację zadań zleconych. Stwierdził również, że jedynym możliwym rozwiązaniem jest zmniejszenie zatrudnienia w tej grupie pracowników. Poza zwolnieniem powódki pozwany Urząd ograniczył zatrudnienie o dalsze dwa etaty w związku z rozwiązaniem stosunków pracy za porozumieniem stron z dwoma innymi pracownikami. W ramach oszczędności wprowadzono obowiązek pokrywania przez pracowników opłat za prywatne rozmowy telefoniczne. W 1999 r. pozwany wypłacił pracownikom dwie nagrody pieniężne. Jedną z okazji dnia samorządowca w wysokości od 400 do 800 zł. Drugą znacznie wyższą na koniec 1999 r. z rezerwy funduszu płac za zaangażowanie w prace na rzecz samorządu. Sąd Rejonowy uznał, że wobec wadliwie oznaczonej daty rozwiązania stosunku pracy, pismo wypowiedzające umowę o pracę nie może wyrzeć skutku prawnego. Niezależnie od tego uchybienia formalnego, Sąd Pracy uznał wypowiedzenie za nieuzasadnione.

Przy wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn finansowych i redukcji etatów należy badać trafność doboru do zwolnienia pracowników, którym wypowiedziano umowę o pracę. Kryterium przyjęte przez pracodawcę – najkrótszy staż pracy w Urzędzie Stanu Cywilnego – nie było wystarczające. Pracodawca nie uwzględnił tego, że powódka miała jako pracownik dobrą opinię, rzetelnie pracowała, była nagradzana. Nie było podstaw do wypowiedzenia powódce umowy o pracę tylko dlatego, że spośród pracowników USC miała najkrótszy staż pracy. Powódka była pracownikiem Urzędu Miasta i pozwany miał obowiązek dokonać doboru pracownika do zwolnienia spośród wszystkich pracowników tego Urzędu. W ocenie Sądu Pracy przyczyna wypowiedzenia wskazana w piśmie pracodawcy była nieprawdziwa, ponieważ pozwany otrzymał z budżetu środki finansowe na 7,9 etatów kalkulacyjnych, podczas gdy zatrudniał do zadań zleconych 8 osób na 6,75 etatów. Ponadto istniały rezerwy finansowe na płace, skoro pozwany wypłacił pracownikom dwukrotnie w 1999 r. nagrody, a od 1 marca 1999 r. wszyscy pracownicy otrzymali podwyżki. Niezależnie od tego, sytuacja rodzinna powódki – kształcąca się dzieci pozostające na utrzymaniu rodziców oraz niskie zarobki jej męża – nie pozwalała na wybór jej osoby do zwolnienia spośród wszystkich pracowników Urzędu, a wypowiedzenie oceniane w tym kontekście narusza zasady współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 26 maja 2000 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo. W apelacji strona pozwana zarzuciła naruszenie art. 45 KP i art. 8 KP oraz niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Okręgowy dokonał odmiennej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i stwierdził, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę z przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy było uzasadnione, same przyczyny rzeczywiste, a dobór osoby powódki do zwolnienia nie budzi istotnych zastrzeżeń. Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego przywracający powódkę do pracy narusza art. 45 KP. Uchybienie formalne polegające na wskazaniu błędnej daty upływu okresu wypowiedzenia (29 lutego 1998 r. zamiast 29 lutego 2000 r.) nie wpłynęło na skuteczność czynności pracodawcy. Z okoliczności doręczenia powódce pisma wypowiadającego umowę o pracę wynikało w sposób nie budzący wątpliwości dla pracownika, że wywiera ono skutek na przyszłość. Pozwany zastosował prawidłowy trzymiesięczny okres wypowiedzenia, prawidłowo określił dzień i miesiąc jego upływu. Błędne oznaczenie roku było wynikiem oczywistej omyłki pisarskiej i „dlatego

nie powinno rodzić skutku prawnego z art. 45 KP". Merytorycznie wypowiedzenie umowy o pracę było oparte na uzasadnionych podstawach. Środki finansowe przyznane z budżetu Wojewody były niższe o kwotę 81.992 zł od tych, o które wystąpiła gmina miejska W. Występował również duży niedobór środków w budżecie miasta. W świetle tych okoliczności decyzja pracodawcy o ograniczeniu zatrudnienia w działach realizujących zadania zlecone administracji rządowej (np. w Urzędzie Stanu Cywilnego) powinna być oceniona jako uzasadniona. Wiele innych działań podjętych przez pracodawcę zmierzało do uzyskania oszczędności finansowych. Zwolnienie powódki było tylko jednym z nich. Przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę należy badać nie tylko z perspektywy pracownika, lecz także z punktu widzenia uzasadnionego interesu pracodawcy. Powoływanie się na rzetelną pracę powódki nie ma istotnego znaczenia ze względu na przyczyny wypowiedzenia. W sytuacji istnienia potrzeby ograniczenia zatrudnienia dobór pracownika do zwolnienia należy przede wszystkim do pracodawcy. Zarówno posiadane przez powódkę kwalifikacje (średnie wykształcenie), jej staż pracy u pozwanego (trzy lata zatrudnienia w Urzędzie Stanu Cywilnego), jak i jej sytuacja rodzinna, nie odbiegająca w drastyczny sposób od sytuacji innych pracowników pozwanego Urzędu, pozwalają na ocenę, że istniały obiektywne przesłanki do wyboru powódki do zwolnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy. Spośród pracowników zatrudnionych przy realizacji zadań zleconych powódka była jedyną osobą, którą można było zwolnić, ponieważ tylko w Urzędzie Stanu Cywilnego zatrudnione były trzy osoby, podczas gdy w innych działach realizujących te zadania tylko po jednej. Wobec zawierania w znacznej części małżeństw konkordatowych zakres obowiązków pracowników USC uległ ograniczeniu. W tych okolicznościach decyzja pracodawcy o zwolnieniu powódki z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy nie była dowolna, brak jest zatem przesłanek faktycznych oraz prawnych pozwalających na uwzględnienie powództwa.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając go w całości. Jako podstawę kasacji wskazała naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 45 KP i art. 8 KP w wyniku przyjęcia, że decyzja pozwanego znajduje uzasadnienie w faktach ujawnionych w toku postępowania. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz „o rozpatrzenie sprawy bez wyznaczenia rozprawy”.

W uzasadnieniu kasacji wskazano, że ustalenia Sądu drugiej instancji są błędne. Pozwany podając (w apelacji) niektóre fakty sformułował je tak, że Sąd Okręgowy zupełnie błędnie je zinterpretował. W szczególności nie jest prawdą, że w całym Urzędzie Miejskim poszczególne prace były i są wykonywane przez pojedynczych pracowników. Pozwany podając informacje o poszczególnych stanowiskach i pracach informował wyłącznie o pracownikach wykonujących zadania zlecone, a nie o pracownikach w całym Urzędzie. Fakty podane przez pozwanego w apelacji, jakoby 100%-owe zabezpieczenie środków na zadania własne uniemożliwiało zwolnienia w tej grupie pracowników, są nieprawdziwe. Dobór pracowników do zwolnienia powinien odbywać się w skali całego Urzędu Miejskiego, a nie wyłącznie wśród pracowników Urzędu Stanu Cywilnego. Niedobór środków na finansowanie zadań zleconych uzasadniał zmiany organizacyjne, które mogły być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę innemu pracownikowi Urzędu, a nie powodce. Takiej możliwości pozwany w ogóle nie wziął pod uwagę. Sąd Okręgowy pominął zupełnie element sytuacji osobistej powodki. Wbrew temu, co ustalił Sąd Okręgowy, sytuacja rodzinna i materialna powodki drastycznie odbiega od takiej sytuacji wielu pracowników Urzędu o podobnych kwalifikacjach i stażu pracy. Sąd Okręgowy nie dysponował aktami osobowymi wszystkich pracowników Urzędu, aby móc formułować takie wnioski. Pracodawca nadużył swojego prawa podmiotowego, czym naruszył art. 8 KP. Informacje zawarte w apelacji dotyczące wpływów do budżetu pozwany powziął już po wypowiedzeniu powodce umowy o pracę, nie mogły one zatem mieć wpływu na decyzję o wypowiedzeniu. Sąd Okręgowy przyjął te wyjaśnienia jako kluczowe dla sprawy. Rzekomo trudnej sytuacji finansowej pozwanego nie potwierdzają inne wydatki, np. rozbudowa siedziby Urzędu. Nie potwierdzają niedoboru w zakresie funduszu płac oszczędności, z których wypłacono pracownikom pozwanego nagrody na łączną kwotę 42.000 zł już po rozwiązaniu umowy o pracę z powodką z powodu braku środków finansowych. Zastrzeżenia do wypłaty nagród miała nawet Komisja Rewizyjna Rady Miejskiej. Zdaniem skarżącej, błędna jest ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Okręgowy wyrażona w stwierdzeniu, że działania pracodawcy zmierzały do uzyskania oszczędności finansowych. Inne działania pracodawcy – poza zwolnieniem powodki z pracy – nie potwierdzają podjęcia działań mających na celu zaoszczędzenie środków. Odmienne ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy są błędne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Kodeks postępowania cywilnego wymienia dwie podstawy, na których można oprzeć kasację. Pierwszą stanowi naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (art. 393¹ pkt 1 KPC), drugą - naruszenie istotnych przepisów postępowania (art. 393¹ pkt 2 KPC). W rozpoznawanej sprawie jako podstawę kasacji wskazano jedynie naruszenie prawa materialnego, a zarzuty ograniczono do błędnej wykładni art. 45 KP i art. 8 KP. Uzasadnienie tak skonstruowanej podstawy kasacji powinno wykazywać, na czym polegało błędne zrozumienie treści lub znaczenia normy prawnej przez sąd drugiej instancji. Zarzut naruszenia prawa materialnego może na przykład sprowadzać się do wykazania, że dokonując wykładni przepisów prawa (wyjaśniając treść i znaczenie określonej normy prawnej), sąd zastosował błędne metody wykładni albo nie zastosował wszystkich możliwych i koniecznych środków i sposobów wykładni, w wyniku czego rozumienie przez sąd normy prawnej jest niewłaściwe, nieprawidłowe. Tego rodzaju argumentacji kasacja jednak nie zawiera.

Uwagę zwraca przede wszystkim, to, że uzasadnienie kasacji jest nieadekwatne do podstawy, na jakiej oparto ten środek odwoławczy. Uzasadnienie sprowadza się bowiem do kwestionowania ustalonego stanu faktycznego, na co wyraźnie wskazuje argumentacja odwołująca się do tego, że: ustalenia Sądu drugiej instancji są błędne, Sąd ten błędnie zinterpretował fakty przedstawione przez stronę pozwaną, pominął istotne okoliczności dotyczące sytuacji osobistej powódki, nie dysponował dowodami, na podstawie których mógłby formułować pewne wnioski, błędnie ocenił materiał dowodowy, a jego ustalenia odmienne od ustaleń Sądu pierwszej instancji są wadliwe. Wszystkie te twierdzenia i argumenty są pozbawione doniosłości prawnej wobec braku oparcia kasacji na prawidłowo skonstruowanej podstawie naruszenia istotnych przepisów postępowania dotyczących prowadzenia postępowania dowodowego, oceny zgromadzonych dowodów i dokonywania na ich podstawie ustaleń faktycznych. Kontroli kasacyjnej nie podlegają bowiem wprost ustalenia faktyczne dokonane przez sąd drugiej instancji. Kontrola kasacyjna może dotyczyć jedynie kwestii naruszenia przepisów postępowania regulujących sposób dokonywania tych ustaleń – pod warunkiem, że zarzuty takie zostały przez skarżącego wyraźnie sformułowane. Tymczasem, w rozpoznawanej sprawie kasacja nie opiera się na zarzutach naruszenia przepisów postępowania. W konsekwencji,

dla oceny trafności zarzutu naruszenia prawa materialnego miarodajny jest stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę wydania zaskarżonego wyroku.

W ustalonym stanie faktycznym zarzut naruszenia art. 45 KP (ściślej – art. 45 § 1 KP, bo o ten przepis w istocie chodzi) jest nieuzasadniony. Sąd Okręgowy przyjął bowiem jako podstawę faktyczną rozstrzygnięcia następujące ustalenia: po pierwsze - w 2000 r. miało nastąpić istotne ograniczenie środków finansowych z budżetu Wojewody [...] przyznanych gminie miejskiej W. na realizację zadań zleconych z zakresu administracji rządowej, po drugie – konieczne stało się w związku z tym dokonanie przez gminę miejską W. oszczędności, które polegały między innymi (i nie tylko) na ograniczeniu zatrudnienia w Urzędzie Miejskim w działach realizujących zadania zlecone, po trzecie – taką komórką organizacyjną Urzędu Gminy realizującą zadania zlecone był Urząd Stanu Cywilnego, w którym zatrudniona była powódka, po czwarte – tylko w tej komórce zatrudnionych było kilku pracowników (3 osoby), spośród których można było dokonać wyboru jednej osoby do zwolnienia. W świetle tych ustaleń wskazana powódce przez pracodawcę przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie („Konieczność rozwiązania stosunku pracy wynika z niedoboru środków finansowych przekazywanych gminie miejskiej W. na realizację zadań zleconych. Stąd też jedynym możliwym rozwiązaniem jest zmniejszenie zatrudnienia w tej grupie pracowników.”) okazała się nie tylko prawdziwa i rzeczywista, ale również stanowiła wystarczające uzasadnienie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 z. 20, poz. 598). Nie oznacza to oczywiście przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999 z. 23, poz. 751), jednakże w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy czynności pozwanego pracodawcy nie można przypisać takiej kwalifikacji.

Również dobór pracownika do zwolnienia (ściślej - wybór powódki jako tej osoby, której wypowiedziano umowę o pracę) nie może być skutecznie kwestionowany w kontekście dokonanych ustaleń faktycznych. Ocena doboru

pracownika do zwolnienia powinna być dokonana z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy – zarówno tych związanych bezpośrednio ze stosunkiem pracy (co obejmuje między innymi wykształcenie pracownika, jego kwalifikacje, staż pracy, doświadczenie zawodowe, stosunek do obowiązków pracowniczych, predyspozycje do zajmowania określonego stanowiska), jak i dotyczących sytuacji osobistej i rodzinnej pracownika. Okoliczności te zostały wzięte pod rozwagę przez Sąd Okręgowy. Sąd stwierdził bowiem, że zarówno posiadane przez powódkę kwalifikacje, jej staż pracy, jak i jej sytuacja rodzina, nie odbiegająca w drastyczny sposób od sytuacji innych pracowników, pozwalają na uznanie, że istniały przesłanki do wyboru powódki do zwolnienia. Kasacja skutecznie tego ustalenia nie podważa, a samo twierdzenie zawarte w kasacji, że sytuacja materialna i rodzinna powódki drastycznie odbiega od takiej sytuacji wielu pracowników Urzędu o podobnych kwalifikacjach i stażu pracy, stanowi jedynie przedstawienie przez skarżącą własnej wersji stanu faktycznego, odmiennej od tej przyjętej przez Sąd drugiej instancji. Tymczasem, nieznaczne różnice zachodzące między poszczególnymi pracownikami nie dają z reguły podstawy do kwestionowania w ramach art. 45 KP zasadności wypowiedzenia dokonanego konkretnemu pracownikowi w związku z przyjętymi kryteriami doboru do zwolnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 z. 4, poz. 77).

Zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 8 KP nie został w istocie uzasadniony, dlatego uchyla się spod kontroli kasacyjnej. Nie wiadomo bowiem, czy skarżąca odnosi ten zarzut do wyboru osoby powódki do zwolnienia, czy też do kwestionowania zasadności wypowiedzenia jako takiego. Stwierdzenie uzasadnienia kasacji, że „dla oceny zasadności roszczeń powódki ma zastosowanie także art. 8 KP, który zdaniem powódki został nadużyty przez pozwanego” nie wyjaśnia, na czym zdaniem skarżącej miałyby polegać błędna wykładnia tego przepisu przez Sąd Okręgowy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC.