

**Wyrok z dnia 12 lipca 2001 r.**

**I PKN 541/00**

**Powierzenie przez pracodawcę dotychczasowych obowiązków głównego księgowego, sprowadzających się do obsługi rachunkowej przedsiębiorstwa, osobie wykonującej te zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej, stanowi likwidację stanowiska pracy. Jest to uzasadniona przyczyna wypowiedzenia dotycząca zakładu pracy (art. 45 § 1 KP i 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.).**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2001 r. sprawy z powództwa Danuty J. przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowo-Produkcyjno-Usługowemu „L.-D.” Spółka z o.o. w L. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 11 kwietnia 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Legnicy wyrokiem z dnia 9 grudnia 1999 r. oddalił powództwo Danuty J. przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowo-Produkcyjno-Usługowemu „L.-D.”, Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L. o przywrócenie do pracy.

Sąd ten ustalił, że strony wiązała umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta 16 września 1998 r. Powódka pracowała na stanowisku głównego księgowego

w pełnym wymiarze czasu pracy, prowadziła obsługę finansowo-księgową Spółki zgodnie z zasadami dotyczącymi praw i obowiązków głównych księgowych. W okresie pracy powódki wyniki finansowe pozwanej nie uległy pogorszeniu. Z chwilą wyłączenia ze struktury organizacyjnej strony pozwanej dwóch zakładów: w G. i L. nastąpiło zmniejszenie zadań związanych z obsługą finansowo-księgową. Organy zarządzające strony pozwanej, dążąc do racjonalizacji zatrudnienia, podjęły decyzję zmniejszenia liczby zatrudnionych w grupie pracowników administracji i księgowości o dwa etaty przeliczeniowe. Obciążenie pracą powódki wynosiło około dwóch godzin dziennie. Zdecydowano się na pozostawienie w dziale księgowości jednego pracownika zajmującego się obsługą programu komputerowego oraz dokonywaniem bieżących rozliczeń księgowych, a także na zlikwidowanie etatu głównego księgowego i dalsze prowadzenie rachunkowości na podstawie umowy zlecenia. Zleceniobiorca otrzymuje za swe czynności kwotę 600 zł miesięcznie. Wynagrodzenie powódki wynosiło brutto 3.851, 22 zł (netto 3.198,43), a więc oszczędność wynosi 3.251,22 zł miesięcznie. Likwidacja stanowiska głównego księgowego była rzeczywista, a nie - jak twierdziła powódka - pozorna. Przyczyny wypowiedzenia leżały wyłącznie po stronie pozwanej i polegały na zmianach organizacyjnych podyktowanych jej sytuacją ekonomiczną. Zmniejszenie zatrudnienia stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę powódce nie naruszyła przepisów Kodeksu pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu apelacji powódki, zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Legnicy i przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach. Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że nastąpiła faktycznie likwidacja stanowiska głównego księgowego. Strona pozwana, jako podmiot gospodarczy działający na podstawie przepisów prawa handlowego, jest obowiązana prowadzić pełną rachunkowość. Prowadziła ją powódka zatrudniona na stanowisku głównego księgowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazała konieczność zmniejszenia zatrudnienia spowodowaną sytuacją ekonomiczną i zmianami organizacyjnymi Spółki. Likwidacja stanowiska głównego księgowego miała nastąpić w związku z przygotowaniem zlecenia obsługi finansowo-księgowej zewnętrznemu podmiotowi. W ocenie Sądu Okręgowego, z ustaleń poczynionych przez Sąd pierwszej instancji jednoznacznie wynika, że w zasadzie zakres obowiązków powódki nadal istnieje i został przekazany do

realizowania M.L. w ramach umowy zlecenia. Zmiany organizacyjne, na które powoływała się strona pozwana, sprowadzały się w istocie do zmiany formy prawnej, w ramach której realizowane są obowiązki głównego księgowego. W ocenie Sądu Okręgowego powierzenie obowiązków głównego księgowego w takim samym zakresie, jaki miała powódka (a nawet szerszym, co przyznał pełnomocnik strony pozwanej na rozprawie apelacyjnej), do realizowania w ramach umowy zlecenia, nie jest faktyczną likwidacją stanowiska pracy spowodowaną zmianami ekonomiczno-organizacyjnymi zakładu pracy 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.). Nie można upatrywać zmian ekonomicznych w rozumieniu tej ustawy w oszczędnościach, jakie uzyska zakład pracy przez zwolnienie pracownika i powierzenie jego obowiązków innemu pracownikowi lub zleceniobiorcy za niższym wynagrodzeniem. Pracodawca ma możliwość obniżenia wynagrodzenia w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Z uwagi na fakt, że obowiązki głównego księgowego nie zostały zlikwidowane, a jedynie przekazane do wykonywania w ramach umowy zlecenia, zdaniem Sądu Okręgowego, podana przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie jest prawdziwa i rzeczywista. Tym samym wypowiedzenie nastąpiło „z naruszeniem art. 45 § 1 KP”, co uzasadniało przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach.

Strona pozwana wniosła kasację od tego wyroku, podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1, art. 30 § 1 pkt 2 KP, art. 1 ust. 1 w związku z art. 10 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. W uzasadnieniu kasacji zakwestionowany został pogląd wynikający - w opinii skarżącej - z wyroku Sądu drugiej instancji, jakoby firma działająca na podstawie przepisów prawa handlowego musiała zatrudniać głównego księgowego na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy. Strona pozwana miała prawo wyboru „formuły realizowania obsługi finansowo-księgowej, tym bardziej, gdy przynosi to jej znaczne i wymierne korzyści”. Kasacja zawiera wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Powódka wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja ma usprawiedliwione podstawy. Słusznie podnosi się w niej, że potrzeba prowadzenia księgowości przez fachową osobę nie oznacza dla przedsiębiorcy konieczności zatrudniania głównego księgowego na podstawie umowy o pracę. Nie jest też uprawnione twierdzenie, że likwidacja stanowiska pracy nie ma miejsca wówczas, gdy zadania przypisane do tego stanowiska nadal są przez pracodawcę realizowane. Pracodawca ma prawo dążyć do racjonalizacji zatrudnienia, stosując różnorodne jej metody, stosownie do swoich potrzeb. Jedną z metod jest powierzenie wykonywania niektórych zadań osobom lub innym podmiotom niepowiązanym z przedsiębiorcą stosunkiem pracy. Dotyczy to zwłaszcza zadań niestanowiących głównego przedmiotu jego aktywności. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy. Wiele zadań może być wykonywanych zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie można powiedzieć, że nie jest dopuszczalne przejście z formy pracowniczej na niepracowniczą, ani że taka zmiana nie oznacza likwidacji stanowiska pracy. W rozpoznawanej sprawie dokonane zmiany były usprawiedliwione rachunkiem ekonomicznym, tym bardziej że zmalało obciążenie księgowego pracą. W takiej sytuacji usprawiedliwione jest wypowiedzenie definitywne, a nie tylko wypowiedzenie zmieniające. Zwykła ochrona stabilności zatrudnienia pracownika, z którym zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony nie idzie tak daleko, by pozbawiała pracodawcę możliwości podjęcia racjonalnych działań organizacyjnych. Powierzenie przez pracodawcę dotychczasowych obowiązków głównego księgowego (zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony) prowadzących się do obsługi rachunkowej przedsiębiorstwa osobie wykonującej te zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej stanowi likwidację stanowiska pracy. Jest to uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 KP i przyczyna dotycząca zakładu pracy, o której mowa 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 oraz o zmianie niektórych ustaw. Odmienny pogląd wyrażony w zaskarżonym wyroku stanowi naruszenie tych przepisów przez ich błędną wykładnię.

Z tych względów wyrok ten podlegał uchyleniu na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC.

