

**Wyrok z dnia 18 grudnia 2002 r.**

**I PK 17/02**

**Istniejące w dacie wypowiedzenia umowy o pracę względy ekonomiczne, wymuszające zmniejszenie zatrudnienia, stanowią wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), także w przypadku, gdy zmiany organizacyjne związane z realizacją planów oszczędnościowych wystąpią po dokonaniu wypowiedzenia.**

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 grudnia 2002 r. sprawy z powództwa Wandy G. przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej „W.” w J. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 25 października 2001 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 13 czerwca 2001 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Jaśle zasądził od pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej „W.” w J. na rzecz powódki Wandy G. odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę w kwocie 3000 zł. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółdzielni od 11 grudnia 1996 r. w charakterze starszego referenta do spraw administracyjno-czynszowych. Pismem z dnia 17 listopada 2000 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę podając jako przyczynę wypowiedzenia planowaną zmianę struktury zatrudnienia, która przewiduje likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska i przejście jej obowiązków przez innych pracowników. Na nadzwyczajnym zebraniu

przedstawicieli członków spółdzielni w dniu 10 listopada 2000 r. zalecono ograniczenie kosztów funkcjonowania spółdzielni. W związku z tym rada nadzorcza na posiedzeniu w dniu 20 grudnia 2000 r. ustaliła konieczność wprowadzenia zmian organizacyjnych określonych w projekcie zarządu w dwóch etapach; w części dotyczącej zarządu po rejestracji zmian statutowych i powołaniu prezesa zarządu i w części dotyczącej pracowników od 1 marca 2000 r. W zmienionym schemacie organizacyjnym przewidziano 5 i ½ etatu zamiast dotychczasowych 6 i 1/5 etatu, przy czym dotychczasowe stanowisko powódki (referenta do spraw czynszowych) nie zostało utrzymane. Zakres czynności powódki przejęli referent do spraw administracyjnofinansowych i prezes zarządu. Zdaniem Sądu wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem prawa, gdyż zostało dokonane przed wprowadzeniem zmian organizacyjnych. Jednocześnie Sąd uznał za niecelowe przywrócenie powódki do pracy, bowiem po upływie okresu wypowiedzenia stanowisko pracy powódki zostało faktycznie zlikwidowane. W związku z tym na podstawie art. 45 § 2 k.p. zostało zasądzone odszkodowanie.

Po rozpoznaniu apelacji obu stron od tego wyroku - powódki w zakresie żądania przywrócenia do pracy i pozwanej z wnioskiem o oddalenie powództwa w całości - Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie wyrokiem z dnia 25 października 2001 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo. Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę podana w oświadczeniu woli pozwanej była prawdziwa i rzeczywista, bowiem planowane zmiany organizacyjne, polegające na zmianie struktury zatrudnienia, zostały wprowadzone i stanowisko powódki uległo likwidacji. Logiczne jest, że zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu zatrudnienia i likwidacji stanowisk możliwe są do wprowadzenia po dokonaniu wypowiedzenia pracownikom umów o pracę. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r., I PKN 290/99 (OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 110), stwierdzając, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy, nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym nieodległym czasie stanowisko to zostało zlikwidowane w związku z tymi zmianami.

Wyrok ten zaskarżyła kasacją powódka i wskazując jako podstawę kasacji naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p. w związku z 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.) wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Jaśle do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu kasacji powódka podniosła, że Sąd Okręgowy nie powołał żadnego dowodu pochodzącego sprzed 17 listopada 2000 r., z którego wynikałoby, że pozwana przed tą datą miała sprecyzowane plany zmian organizacyjnych. Skoro nie było takich planów wykładnia przepisu art. 45 § 1 Kodeksu pracy jest błędna. Za wykładnią przeciwną przemawia uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 nr 11, poz. 164), stwierdzająca, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia, a najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu. Skoro w dacie złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu nie istniały prawdziwe i konkretne przyczyny wypowiedzenia, to wypowiedzenie to było nieuzasadnione. Stosownie do tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00 (Prawo Pracy 2001 nr 2, s. 33) wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne albo bezzasadne w momencie jego składania. O skonkretyzowaniu zmian organizacyjnych, chociaż z dużą rezerwą co do ich ważności, można mówić dopiero od daty podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą, co miało miejsce 20 grudnia 2000 r., po upływie półtora miesiąca od daty doręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyny podane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę w dacie złożenia tego oświadczenia były pozorne, wobec czego oświadczenie to jest bezzasadne. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 października 1999 r., I PKN 304/99 (OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 118).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393<sup>11</sup> k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, które są określone przytoczonymi w kasacji podstawami. Skoro podstawą ni-

niejszej kasacji jest naruszenie prawa materialnego, ocena prawna może być dokonana w oparciu w odniesieniu do stanu faktycznego ustalonego w zaskarżonym wyroku. Nie uzasadnia kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego podniesiony w uzasadnieniu kasacji zarzut, że Sąd Okręgowy poczynił dowolne ustalenia faktyczne, gdyż „nie powołał żadnego dowodu pochodzącego sprzed 17 listopada 2000 r., z którego wynikałoby, że pozwana przed tą datą miała sprecyzowane plany zmian organizacyjnych”. Ewentualne uchybienia w zakresie braków w postępowaniu dowodowym lub błędy w ocenie dowodów mogą być traktowane jako naruszenia procesowe. Ponieważ naruszenie przepisów postępowania nie jest podstawą kasacji, nie podlega ocenie Sądu Najwyższego zasadność zarzutów w tym zakresie.

Dokonując oceny prawnej Sąd Okręgowy oparł się na ustaleniach faktycznych Sądu pierwszej instancji, z których wynika, że zalecenie zmniejszenia zatrudnienia w celu ograniczenia kosztów działalności Spółdzielni zostało przedstawione na nadzwyczajnym zebraniu przedstawicieli członków spółdzielni w dniu 10 listopada 2000 r. Przynajmniej od tej daty można mówić o powstaniu konieczności zmniejszenia zatrudnienia, gdyż zarówno rada nadzorcza w zakresie składu zarządu, jak i zarząd Spółdzielni w zakresie zatrudnienia pracowników, musiały dokonać zmian zmierzających do wprowadzenia zaleconych oszczędności. W tym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że wskazana w piśmie wypowiedającym umowę o pracę przyczyna - planowana zmiana struktury zatrudnienia, która przewiduje likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska - była prawdziwa w chwili składania tego oświadczenia, skoro plany zostały wprowadzone w życie i stanowisko powódki zostało zlikwidowane.

Zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p., sprecyzowany jako brak uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia o pracę, może być oceniany tylko w zakresie stwierdzenia, czy planowanie likwidacji jednego stanowiska pracy przed wprowadzeniem zmian organizacyjnych było wystarczającą przyczyną zastosowania przepisu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980), czy też przyczyna zaistniała dopiero po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu, jak to przyjął Sąd pierwszej instancji. Przepis art. 1 ust. 1 powołanej ustawy stanowi, że przepisy ustawy stosuje się do zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi. Zgod-

nie z tym przepisem, zmniejszenie zatrudnienia ze wskazanych przyczyn jest warunkiem zastosowania przepisów ustawy w zakresie ograniczenia ochrony trwałości stosunku pracy i przyznania z tego tytułu szczególnych świadczeń przy zastosowaniu określonego w ustawie trybu. W przypadku wypowiedzania pracownikom umów o pracę, zarówno w zakresie zwolnień grupowych, jak i indywidualnych na podstawie art. 10 ust. 1, przyczyny, które muszą istnieć w dacie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, to względy ekonomiczne albo zmiany organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne, których następstwem ma być zmniejszenie zatrudnienia. Wymóg istnienia w dacie wypowiedzenia umowy o pracę przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie w trybie ustawy nie może być rozumiany jako wymóg zmniejszenia zatrudnienia w tej dacie. Faktyczne zmniejszenie zatrudnienia może bowiem nastąpić dopiero po ustaniu stosunku pracy z pracownikiem lub grupą pracowników, co ma miejsce po upływie okresu wypowiedzenia. W konsekwencji istniejące w dacie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę względy ekonomiczne, wymuszające oszczędności kosztów płacowych przez zmniejszenie zatrudnienia, stanowią wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy o pracę także w przypadku, gdy zmiany organizacyjne związane z realizacją planów oszczędnościowych następują po dokonaniu wypowiedzenia. Rozwiązanie z powódką umowy o pracę zostało spowodowane przyczynami ekonomicznymi, a późniejsze dostosowanie struktury organizacyjnej do zmniejszonego zatrudnienia było podyktowane także względami ekonomicznymi.

Zarzut, że nieistniejąca w dacie wypowiedzenia umowy przyczyna, jako przyczyna pozorna, powoduje bezskuteczność wypowiedzenia, nie odnosi się do ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Powołany w kasacji wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1999 r., I PKN 304/99 (OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 118), dotyczy sytuacji, w której pracodawca wskazał dla pozoru przyczynę nierzeczywistą w celu ukrycia prawdziwej przyczyny lub wobec braku uzasadnionych przyczyn. W takiej sytuacji oświadczenie o wypowiedzeniu narusza - zdaniem Sądu Najwyższego - przepis art. 30 § 4 k.p., gdyż nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia. O pozorności wypowiedzenia dokonanego z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 powołanej ustawy, można mówić wówczas, gdy pracodawca dokonuje zmian organizacyjnych, na przykład likwidacji stanowiska pracy, tylko na okres wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, którego chce się pozbyć, a po upływie tego okresu dokonuje kolejnej zmiany przywracającej stan zatrudnienia. Taka sytuacja nie wystąpiła w

przypadku powódki, gdyż plany zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych zostały zrealizowane i stanowisko powódki zostało zlikwidowane. W takim stanie faktycznym Sąd Najwyższy zajmował stanowisko stwierdzające istnienie rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia (wyrok z dnia 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 110).

Kasacja okazała się pozbawiona usprawiedliwionych podstaw i z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393<sup>12</sup> k.p.c. ją oddalił.

=====