

Wyrok z dnia 29 czerwca 2005 r.

I PK 262/04

Zmniejszenie zatrudnienia wywołane zmianami w organizacji pracy pracodawcy ustala się według zasady przyczynowo-skutkowej (zmiany organizacyjne - redukcja etatów) od daty wprowadzenia tych zmian, a nie od momentu ustania stosunku pracy z pracownikiem zwalnianym w trybie indywidualnego rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Beaty G. przeciwko Urzędowi Gminy i Miasta w Ż. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 2 czerwca 2004 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 2 czerwca 2004 r. zmienił zaskarżony przez pozwaną Urząd Gminy i Miasta w Ż. wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kutnie przywracający powódkę Beatę G. do pracy u pozwanego, w ten sposób, że oddalił powództwo i przyznał pełnomocnik powódki z urzędu kwotę 120 zł tytułem nieopłaconej pomocy prawnej. W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od dnia 15 października 2001 r. do dnia 15 marca 2002 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 15 marca 2002 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku młodszego referenta w Biurze Obsługi Rady. W połowie 2002 r. na stanowisko Burmistrza Urzędu Miasta i Gminy w Ż. wybrany został Zdzisław W. Za-

łącznikiem do zarządzenia Burmistrza [...] z dnia 29 listopada 2002 r. wprowadzony został nowy regulamin organizacyjny pozwanego Urzędu, w którym zlikwidowano między innymi Biuro Obsługi Rady i utworzono nowe referaty. Zadania Biura, w którym zatrudnione były dwie osoby, w tym powódka, przejął referat organizacyjny. W dniu 31 stycznia 2003 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia zmiany organizacyjne-redukcję etatów.

W pierwszym kwartale 2003 r. pozwany Urząd rozwiązał stosunki pracy z pięcioma pracownikami. Dwie pracownice odeszły na własną prośbę, jeden pracownik został przeniesiony do Spółki „M.-M.”, w której Urząd posiada 100 % udziałów, zaś dwie pracownice, w tym powódka, otrzymały wypowiedzenie umów o pracę. Jednocześnie od listopada 2002 r. nastąpiło nawiązanie stosunków pracy z sześcioma osobami. Sąd pierwszej instancji ustalił także, że nowo wybrany Burmistrz utracił zaufanie do powódki, ponieważ wiele informacji dotyczących Urzędu pochodziło od powódki i jej rodziny. W ramach takich ustaleń Sąd ten uznał roszczenie powódki za uzasadnione, gdyż pozwany wprawdzie wykazał, że u niego miały miejsce zmiany organizacyjne, jednakże nie wykazał, aby wystąpiła redukcja etatów wskazana jako przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę, skoro w okresie od listopada 2002 r. do czerwca 2003 r. z pracy u pozwanego odeszło pięciu pracowników, a jednocześnie nawiązał on umowy o pracę z sześcioma pracownikami. W takiej sytuacji nie można mówić o zmniejszeniu zatrudnienia, które faktycznie uległo zwiększeniu o jedną osobę. Przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie była zatem redukcja etatów, ale za rzeczywistą przyczynę należało uznać utratę zaufania do powódki. Nie było też przeszkód, aby legitymująca się wyższym wykształceniem powódka objęła jedno ze stanowisk zaproponowanych nowym pracownikom. Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał za pozorną wskazaną powódce przyczynę wypowiedzenia, co stanowiło istotne naruszenie art. 30 § 4 k.p., a w konsekwencji przywrócił ją do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Stanowiska tego nie podzielił Sąd Okręgowy, który wskazał, że zgodnie z brzmieniem art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być konkretna, rzeczywista i prawdziwa, a sądy nie są uprawnione do badania celowości i zasadności dokonywanej reorganizacji stanu zatrudnienia i konieczności wprowadzania zmian organizacyjnych. Wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w postaci zmian organizacyjnych - reduk-

cji etatów nie budziła wątpliwości. Nowy regulamin organizacyjny wprowadzony załącznikiem do zarządzenia Burmistrza [...] z dnia 29 listopada 2002 r. likwidował między innymi Biuro Obsługi Rady, w którym była zatrudniona powódka i tworzył nowe referaty. Ta niesporna okoliczność nie była przedmiotem badania Sądu pierwszej instancji. Za kwestię zasadniczą Sąd Okręgowy uznał ustalenie, czy w pozwanym Urzędzie doszło rzeczywiście do redukcji etatów i likwidacji stanowiska pracy powódki. Ustalenie zmniejszenia zatrudnienia nie polega jedynie na matematycznym porównaniu stanu zatrudnienia w pozwanym Urzędzie, polegającym na obliczeniu, iż skoro w pierwszym kwartale 2003 r. rozwiązano stosunki pracy z pięcioma pracownikami, zaś zatrudniono sześciu nowych, to miało miejsce zwiększenie zatrudnienia, a nie jego zmniejszenie. Tymczasem, zgodnie 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, okresem miarodajnym dla oceny przesłanek stosowania zwolnień jest okres trzech miesięcy, który należy liczyć od daty rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem zwalnianym indywidualnie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 291/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 30). Okres ten powinien być liczony na przyszłość, a nie wstecz. W celu dokonania ustalenia, czy w pozwanym Urzędzie nastąpiło rzeczywiście zmniejszenie zatrudnienia należało poddać analizie daty nawiązywania umów o pracę z nowo przyjętymi pracownikami i odnieść je do daty rozwiązania umowy o pracę z powódką w dniu, w którym upłynął okres wypowiedzenia. Z analizy tej wynika, że w pierwszym kwartale 2003 r. pozwany rozwiązał umowy o pracę z pięcioma pracownikami. Jednocześnie od listopada 2002 r. nawiązał stosunki pracy z sześcioma osobami. Rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło z dniem 28 lutego 2003 r. W okresie trzech miesięcy od 1 marca 2003 r. pozwany wypowiedział umowę o pracę tylko Elżbiecie B. zatrudnionej w charakterze sprzątaczkii. Porównując daty nawiązania stosunków pracy z sześcioma osobami, Sąd Okręgowy przyjął, że tylko w jednym przypadku Adriana P., zatrudnionego dla odbycia stażu od 1 marca 2003 r., nawiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło w okresie 3 miesięcy od ustania stosunku pracy powódki. W przypadku pozostałych pięciu osób, nawiązanie z nimi stosunków pracy nastąpiło przed datą rozwiązania z powódką umowy o pracę. Błędnie zatem Sąd pierwszej instancji ustalił, iż w pozwanym Urzędzie nie tylko nie doszło do zmniejszenia zatrudnienia, ale wręcz przeciwnie uległo ono zwiększeniu. W konsekwencji Sąd Okręgowy przyjął, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było zgodne z prawem, ponieważ wskazana

jej przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i uzasadniona. Równocześnie brak było podstaw do uznania, że faktyczną i rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była utrata do niej zaufania. Pozwany pracodawca nie miał obowiązku zaproponowania powódce zatrudnienia na innym stanowisku pracy, ponieważ nie istnieje przepis prawa ani zasada współżycia społecznego, które kreowałyby powinność pracodawcy do zatrudniania powódki na stanowisku w jednym z utworzonych referatów. Pracodawca jest bowiem uprawniony do nawiązywania stosunków pracy z wybranymi przez siebie osobami i brak jest podstaw do ingerowania w tę swobodę.

W kasacji powódki podniesiono następujące zarzuty: 1) oczywistego naruszenia art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p., przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie - polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że podana powódce przyczyna wypowiedzenia, tj. zmiany organizacyjne i redukcja etatów (czyli zmniejszenie zatrudnienia) były rzeczywiste i uzasadnione, podczas gdy z okoliczności sprawy wynika w sposób niebudzący wątpliwości, że w pozwanym Urzędzie nie było redukcji etatów i zmniejszenia zatrudnienia, co oznacza, że wskazana przyczyna wypowiedzenia była pozorna, 2) błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. - przez przyjęcie, że ustalony w sprawie stan faktyczny odpowiada hipotezom tych norm prawnych, 3) naruszenia art. 382 w związku z art. 233 i 391 k.p.c. - wskutek rażącego złamania zasady wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i niewłaściwej oceny dokumentów przedłożonych w postępowaniu przez pozwanego, z których w sposób niebudzący wątpliwości wynikało, że w pozwanym Urzędzie dokonywano zwiększenia zatrudnienia i w efekcie zatrudniono więcej osób aniżeli faktycznie zostało zwolnionych, a ponadto wskutek nieuwzględnienia zeznań Burmistrza, złożonych na rozprawie w dniu 18 grudnia 2003 r., o utracie zaufania do powódki, gdyż „wiele informacji dotyczących Urzędu pochodziło od powódki i jej rodziny”, co miało kluczowe znaczenie dla oceny prawdziwości, rzeczywistości oraz konkretności wskazanej powódce przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Na tych podstawach skarżąca domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, twierdząc, że wyrok tego Sądu oczywiście naruszył wskazane podstawy kasacji - wskutek przyjęcia „wbrew stanowi faktycznemu sprawy, na podstawie własnej oceny zebranego materiału do-

wodowego, iż w pozwanym Urzędzie rzeczywiście miały miejsce przyczyny podane w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, tj. zmiany organizacyjne i redukcja etatów, czyli zmniejszenie zatrudnienia, choć w rzeczywistości nie miało to miejsca”.

Pełnomocnik pozwanego wnosił o oddalenie kasacji jako nieuzasadnionej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istotą sprawy było zweryfikowanie wskazanej powódce przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w dniu 31 stycznia 2003 r. za jednomiesięcznym wypowiedzeniem, którą pozwany określił jako „zmiany organizacyjne-redukcję etatów”. Jako okoliczność niesporną i niewymagającą badania Sąd Okręgowy przyjął, że po wprowadzeniu nowego regulaminu organizacyjnego, załącznikiem do zarządzenia Burmistrza nr 10/02 z dnia 29 listopada 2002 r., zlikwidowano między innymi biuro obsługi rady, w którym była zatrudniona powódka, ale równocześnie utworzono nowe referaty, w tym referat organizacyjny, który przejął zadania biura. Sąd ten za kwestię zasadniczą uznał ustalenie, czy w pozwanym Urzędzie doszło rzeczywiście do redukcji etatów, w tym do likwidacji stanowiska powódki, następnie jednak w ogóle pominął potrzebę ustalenia, czy stanowisko powódki zostało rzeczywiście zlikwidowane, a także to, czy zmiany organizacyjne spowodowały redukcję etatów u pozwanego według zasady przyczynowo-skutkowej. W tym zakresie Sąd ten wykażał, że w pierwszym kwartale 2003 r. pozwany rozwiązał stosunki pracy z pięcioma pracownikami, a od listopada 2002 r., tj. od wprowadzenia reorganizacji pracy pozwanego Urzędu, nawiązano umowy o pracę z sześcioma pracownikami. Oznaczało to jednoznacznie, że wprowadzone zmiany organizacyjne nie spowodowały redukcji etatów, ale zwiększenie zatrudnienia, a Sąd Okręgowy w sposób oczywisty naruszył zasadę swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego (art. 233 § 1 i 382 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.). Sąd ten bezzasadnie ustalał bowiem okoliczność zmniejszenia zatrudnienia w pierwszym kwartale 2003 r. w oderwaniu od wskazanej przyczyny powódce wypowiedzenia umowy o pracę, którą były wprowadzone w listopadzie 2002 r. zmiany organizacyjne prowadzące do redukcji etatów. O tym, że zmiany te nie spowodowały takiej redukcji świadczy zatrudnienie od momentu reorganizacji pracy w pozwanym Urzędzie większej liczby pracowników, aniżeli została zwolniona po wprowadzeniu nowego regulaminu organizacyjnego. Inaczej rzecz ujmując i wyjaśniając, Sąd Okręgowy błędnie uznał, że momentem miarodajnym dla ustalenia, czy

w pozwanym Urzędzie miała miejsce redukcja etatów była data ustania stosunku pracy z powódką, ponieważ w rozpoznawanej sprawie taką miarodajną i decydującą przy ocenie zasadności wskazanej powódce przyczyny wypowiedzenia była data wprowadzenia zmian organizacyjnych, powoływanych przecież przez pozwanego jako wymuszających redukcję zatrudnienia. Tymczasem w wyniku tej reorganizacji pracy u pozwanego nie nastąpiło zmniejszenie stanu zatrudnienia, ale jego zwiększenie. W konsekwencji zmiany organizacyjne nie spowodowały redukcji etatów, a wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia, określona jako zmiany organizacyjne-redukcja etatów, była ogólnikowa, niekonkretna, nieprawdziwa i nieuzasadniona.

Rację ma skarżąca, gdy twierdzi, że tylko 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 (tekst jednolity: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa z 28 grudnia 1989 r.) wymaga wyznaczenia 3 miesięcznej cezury czasowej w celu weryfikacji spełnienia warunków (przesłanek) grupowych zwolnień z pracy i ten aspekt nie był przedmiotem rozważań zawartych w powoływanym przez strony wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 291/00 (OSNP 2003 nr 2, poz. 30), w którym istotne było zweryfikowanie przesłanki zmniejszenia zatrudnienia jako przyczyny indywidualnego zwolnienia z pracy. Stanowisko to nie pozostaje w bezpośrednim związku z indywidualnym zwolnieniem powódki z pracy na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 tej ustawy także dlatego, że pozwany Urząd nie wskazał jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę redukcji konkretnego etatu powódki, ale wprowadzenie w listopadzie 2002 r. zmian organizacyjnych, które od tego momentu, niepozostającego w jakimkolwiek związku z datą ustania stosunku pracy powódki, nie doprowadziły do zmniejszenia zatrudnienia, ale do jego zwiększenia. Powyższe uzasadnia wyrażenie poglądu, że zmniejszenie zatrudnienia wywołane zmianami w organizacji pracy pracodawcy ustala się według zasady przyczynowo-skutkowej (zmiany organizacyjne - redukcja etatów) od daty wprowadzenia tych zmian, a nie od momentu ustania stosunku pracy z pracownikiem zwalnianym w trybie indywidualnego rozwiązania stosunku pracy z przyczyny dotyczącej pracodawcy (niedotyczącej pracownika). Powyższe konstatacje potwierdziły zarzuty oczywistego naruszenia art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., a w konsekwencji także naruszenia art. 30 § 4 k.p., a przez to także 45 § 1 k.p.

Na marginesie tej sprawy, Sąd Najwyższy sygnalizuje, że nie ma wprowadzić przepisu prawa pracy ani zasady współżycia społecznego, które nakazywałyby pracodawcy zaproponowanie zwalnianemu pracownikowi zatrudnienia na innym stanowisku pracy, ale fakt zatrudnienia bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką nowego pracownika w celu odbycia stażu, a następnie jego bezterminowe zatrudnienie, może być kwalifikowane jako przypadek ponownego zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej (art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r., aktualnie art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Oczywistym nadużyciem prawa jest zwolnienie pracownika z przyczyn dotyczących pracodawcy, któremu towarzyszy natychmiastowe nawiązanie stosunku pracy z nowym pracownikiem w tej samej grupie zawodowej. Dalsze rozwijanie tego wątku nie było potrzebne w rozpoznawanej sprawie, ponieważ podana powódce przyczyna wypowiedzenia nie odpowiadała wymoganiom z art. 30 § 4 k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji.

=====