

**Wyrok z dnia 16 maja 2006 r.**

**I PK 217/05**

**Zmniejszenie zatrudnienia jako przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu pracownikowi samorządowemu na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.) należy odnosić do jednostki organizacyjnej gminy, w której pracownik jest zatrudniony.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie: SN Roman Kuczyński, SA Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 maja 2006 r. sprawy z powództwa Danuty K., Marii K. przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy w M. o przywrócenie do pracy i zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powódki Danuty K. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 17 lutego 2005 r. [...]

- 1) o d d a l i ł skargę kasacyjną;
- 2) nie obciążył powódki Danuty K. kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.

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

Wyrokiem z dnia 13 maja 2004 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie oddalił skierowane przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy w M. powództwa Marii K. i Danuty K. o przywrócenie do pracy, umorzył postępowanie z powództwa Danuty K. w części dotyczącej zasądzenia premii wraz z odsetkami, zasądził od powódki Marii K. na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w sprawie z powództwa Danuty K. koszty postępowania między stronami wzajemnie zniósł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódki były mianowanymi pracownikami samorządowymi strony pozwanej. Maria K. pracowała na stanowisku inspektora w Wydziale

Finansowo-Księgowym, a Danuta K. - na stanowisku inspektora w Wydziale Gospodarki Mieniem Komunalnym i Rolnictwa. Obu powódkom wypowiedziano stosunki pracy w związku z przeprowadzoną od dnia 12 maja 2003 r. reorganizacją urzędu połączoną ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Według ustaleń tego sądu, w dniu 11 maja 2003 r. u strony pozwanej zatrudnionych było 111 pracowników, a na dzień 31 marca 2004 r. stan zatrudnienia zamknął się liczbą 92 osób. Przed 12 maja 2003r. w skład urzędu wchodziło 8 wydziałów, 1 referat, 2 samodzielne stanowiska, Urząd Stanu Cywilnego, radca prawny i Straż Miejska, a poczynając od tego dnia utworzono 6 wydziałów i 3 biura, a ponadto w strukturze urzędu funkcjonowały nadal Urząd Stanu Cywilnego i Straż Miejska. Sąd pierwszej instancji stwierdził także, iż zakresy kompetencji poszczególnych wydziałów uległy zmianie, utworzono również nowe wyspecjalizowane jednostki organizacyjne, jak np. Biuro Budżetu i Analiz. Zagadnienia związane z ochroną środowiska należące uprzednio do Wydziału Gospodarki Przestrzennej i Ochrony Środowiska przejął Wydział Mienia. W miejsce Wydziału Finansowo - Księgowego utworzono dwie jednostki organizacyjne - część dotychczasowych zadań przejął Wydział Finansowy, a pozostałe przypisano Biuru Budżetu i Analiz. Ustalanie opłat związanych ze zmianą wartości nieruchomości przekazano do kompetencji Wydziału Gospodarki Przestrzennej i Inwestycji, zaś zadania związane z obsługą finansową jednostek oświatowych zostały powierzone nowemu zakładowi budżetowemu - Zespołowi Ekonomiki Oświaty.

Oceniając powództwa na tle tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd Rejonowy podniósł, że stosownie do treści art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.), rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem samorządowym może nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie likwidacji lub reorganizacji urzędu połączonej ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Zdaniem tego Sądu, w pozwanym urzędzie doszło do reorganizacji i zmniejszenia zatrudnienia, przy czym był to proces rzeczywisty, bowiem nie polegał jedynie na zmianie nazw poszczególnych wydziałów, ale także na przesunięciu zadań pomiędzy poszczególnymi jednostkami urzędu, w tym w postaci przekazania części tych zadań nowej jednostce budżetowej, jaką był Zespół Ekonomiki Oświaty. Sąd Rejonowy nie znalazł także podstaw do uznania czynności pozwanego w postaci rozwiązania z powódkami stosunków pracy za dyskryminujące ze względu na wiek tych pracowników, ponieważ stwierdził, że pracodawca dobierając osoby do zwolnienia nie kierował się kryterium ich wieku, ale posiadaniem

możliwości finansowych utrzymania się po rozwiązaniu stosunku pracy, a takim było uprawnienie powódek do ubiegania się o wcześniejszą emeryturę.

Tym samym roszczenia powódek o przywrócenie do pracy Sąd Rejonowy uznał za nieuzasadnione, bowiem stwierdził, że ziszczyły się przesłanki umożliwiające rozwiązanie tych stosunków pracy w oparciu o przepisy ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Krakowie, rozpoznając sprawę na skutek apelacji powódek, wyrokiem z dnia 17 lutego 2005 r. zmienił zamieszczone w pkt IV zaskarżonego wyroku postanowienie dotyczące kosztów poprzez zasądzenie na rzecz powódki Danuty K. kwoty 390 zł, oddalając apelacje w pozostałym zakresie.

Sąd drugiej instancji podniósł, że zarzuty i wnioski apelacji nie uzasadniały przypisania Sądowi Rejonowemu uchybień mogących powodować zmianą zaskarżonego wyroku w zakresie, w jakim orzeczono nim o istocie sporu, ani koniecznością uzupełnienia postępowania o dowody wnioskowane w piśmie procesowym z 9 lutego 2005 r. Według Sądu Okręgowego, dla oceny zasadności roszczeń konieczne było bowiem dokonanie takich ustaleń, jakie miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia kwestii spornych, a więc pozwalających stwierdzić, czy w chwili złożenia powódkom oświadczeń o rozwiązaniu stosunków pracy zachodziły podstawy wypowiedzenia przewidziane w art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych. Dla oceny roszczeń powódek nie miała natomiast znaczenia okoliczność, na jaką zgłoszone zostały dopiero w postępowaniu apelacyjnym nowe dowody, a mianowicie, czy po rozwiązaniu stosunków pracy z powódkami zatrudniano nowych pracowników w pozwanym urzędzie lub innych jednostkach organizacyjnych gminy. Sąd ten wskazał, że fakty mające wiarygodne oparcie w materiale dowodowym zgromadzonym przez Sąd Rejonowy uzasadniały stanowcze stwierdzenie, iż w istotnym dla sporu okresie miał miejsce proces reorganizacji pozwanego urzędu i wywołana nim konieczność zmniejszenia zatrudnienia u tego pracodawcy samorządowego, co dawało podstawy do wypowiedzenia powódkom stosunków pracy w trybie przewidzianym przez art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, prawidłowo Sąd pierwszej instancji uznał, iż ocenę okoliczności zmniejszenia stanu zatrudnienia należało przeprowadzić w odniesieniu jedynie do pracowników pozwanego urzędu, a nie do zatrudnionych we wszystkich jednostkach organizacyjnych gminy. Tym samym ustalenia Sądu Rejonowego oparte na założeniu, że fakt reorganizacji i zmniejszenia zatrudnienia wyni-

kał także z przekazania części zadań realizowanych dotychczas przez urząd do kompetencji nowego Zespołu Ekonomiki Oświaty (mającego nie tylko przymiot odrębnej od pozwanego urzędu jednostki organizacyjnej, ale także status samodzielnego pracodawcy) zasługiwały, w ocenie Sądu Okręgowego, na pełną akceptację. Sąd ten zaaprobował również pogląd wyrażony w zaskarżonym wyroku o braku podstaw do uznania pozorności dokonywanej w urzędzie reorganizacji, wskazując, iż były wystarczające przesłanki do ustalenia, że proces ten nie polegał li tylko na zmianie nazw i zakresu działania wewnętrznych komórek organizacyjnych urzędu, lecz także między innymi na wydzieleniu części zadań i kompetencji realizowanych dotychczas w ramach urzędu oraz przekazaniu ich nowo utworzonej i działającej na podstawie odrębnego statutu jednostce budżetowej będącej samodzielnym pracodawcą. Tym samym prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, że zachodziły podstawy do zastosowania przez pozwany urząd art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych, a zatem rozwiązanie z powódkami stosunków pracy nie naruszało tej normy prawnej.

Sąd Okręgowy za trafne uznał też stwierdzenie, iż rozwiązanie stosunków pracy z powódkami nie może być traktowane jako przejaw ich dyskryminacji. Pozwany stojąc w obliczu obiektywnej konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia w grupie mianowanych pracowników samorządowych, miał bowiem pełne prawo, by wybrać do zwolnienia te osoby, dla których utrata zatrudnienia stanowić będzie najmniej ekonomicznie dolegliwą konsekwencję, czyli takie jak powódki, posiadające po rozwiązaniu stosunku pracy możliwość, a zarazem pewność uzyskania zagwarantowanych prawem świadczeń.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła powódka Danuta K. Zaskarżyła wyrok w części dotyczącej oddalenia jej apelacji od wyroku Sądu Rejonowego, zarzucając naruszenie przepisów postępowania w postaci art. 381 k.p.c., poprzez oddalenie wniosków dowodowych zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, pomimo że powódka nie mogła się na nie powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, a także art. 328 § 2 k.p.c., poprzez brak wskazania przyczyn, dla których Sąd drugiej instancji oddalił powyższe wnioski dowodowe oraz art. 233 § 1 k.p.c., poprzez rażąco wadliwą i w sposób oczywisty błędną ocenę materiału dowodowego sprowadzającą się do przyjęcia, iż u pozwanej nastąpiła redukcja zatrudnienia bez uwzględnienia, że znaczna część nowego personelu pozwanej wykonywała na jej rzecz pracę na podstawie umowy zlecenia, a inna część pracowników została przeniesiona do nowej jednostki strony pozwanej.

Skarżąca zarzuciła także naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, poprzez uznanie, iż zmiana funkcjonowania pozwanego urzędu polegająca na zmianie nazw i zakresu kompetencyjnego poszczególnych jednostek organizacyjnych, przy jednoczesnym braku zmniejszenia zatrudnienia, uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem samorządowym, a także poprzez niezastosowanie art. 18<sup>3b</sup>§ 1 pkt 1 w związku z art. 18<sup>3a</sup>§ 1 k.p. w sytuacji oczywistej dyskryminacji powódki przy rozwiązywaniu z nią stosunku pracy ze względu na jej wiek. Wskazując na takie zarzuty, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w części objętej skargą kasacyjną i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że dowód z zeznań świadków zgłoszony w postępowaniu apelacyjnym służyć miał wykazaniu, iż w pozwanym urzędzie nie nastąpiła redukcja zatrudnienia. Osoby wnioskowane do przesłuchania początkowo świadczyły bowiem na rzecz pozwanego pracę na podstawie umowy zlecenia, a następnie z dniem 1 stycznia 2005 r. zawarto z nimi umowy o pracę. Powódka nie miała możliwości powołania się na ten środek dowodowy przed sądem pierwszej instancji, ponieważ postępowanie przed tym sądem zostało zakończone wcześniej niż 1 stycznia 2005 r. Tym samym spełniona została przesłanka z art. 381 k.p.c. warunkująca przeprowadzenie dowodu w postępowaniu apelacyjnym. Skarżąca wskazała także, iż Sąd Okręgowy nie sprecyzował przyczyn, dla których oddalił te wnioski dowodowe, wobec czego uprawnione jest stwierdzenie, że doszło do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Natomiast błędna ocena materiału dowodowego polegała, zdaniem skarżącej, na posłużeniu się przez Sąd Okręgowy niepełnym materiałem, co wynikało z oddalenia wniosków dowodowych zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, jak również na nietrafnym ustaleniu okoliczności dotyczących reorganizacji pozwanego urzędu, w szczególności związanych z wyodrębnieniem z tej jednostki Zespołu Ekonomiki Oświaty.

Naruszenia art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych skarżąca upatrywała natomiast w błędnej jego wykładni poprzez odniesienie przesłanki zmniejszenia zatrudnienia do jednej tylko jednostki reorganizowanego urzędu gminy, przy pominięciu Zespołu Ekonomiki Oświaty, który jest także jednostką gminy. Wyraziła również pogląd, iż pojęcie zmniejszenia zatrudnie-

nia zawarte w tym przepisie nie wyłącza z kręgu zainteresowania pracowników świadczących pracę na rzecz pracodawcy na podstawie umowy zlecenia, co Sąd Okręgowy całkowicie pominął.

Skarżąca podniosła nadto, iż Sąd drugiej instancji, pomimo uznania jej wieku za oczywisty powód rozwiązania stosunku pracy, nie stwierdził, ażeby pozwany dyskryminował w ten sposób powódkę, wywodząc ten wniosek z tego, że ma ona zagwarantowane prawo do świadczeń po rozwiązaniu stosunku pracy. Zdaniem skarżącej, takie rozumowanie jest nieuprawnione, bowiem zasady wynikające z Kodeksu pracy, a w szczególności z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 tego Kodeksu nie uzależniają stosowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na wiek od okoliczności, które mogą zaistnieć po rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie zasługuje na uwzględnienie. Zarzuty skargi kasacyjnej zostały sformułowane tak w ramach podstawy wynikającej z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., jak i podstawy określonej w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. W pierwszej kolejności rozważenia wymagała zatem podstawa kasacyjna z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. jako zmierzająca do zakwestionowania prawidłowości dokonania ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku.

W tym zakresie za nietrafny należy uznać zarzut naruszenia art. 381 k.p.c., albowiem z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd Okręgowy pominął dowody zgłoszone w piśmie procesowym z dnia 9 lutego 2005 r. nie z tego powodu, iż strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji (do czego odnosi się dyspozycja art. 381 k.p.c.), ale w związku ze stwierdzeniem braku konieczności uzupełnienia postępowania dowodowego. Sąd ten uznał bowiem, że okoliczności, na które je zgłoszono, pozostają bez znaczenia dla oceny roszczeń powódek. W takiej sytuacji prawidłowo sformułowany zarzut odmowy przeprowadzenia dowodu z zeznań świadków w postępowaniu apelacyjnym powinien wskazywać art. 217 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., zaś naruszenia tych przepisów skarżąca nie podniosła.

Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić uzasadnioną podstawę skargi kasacyjnej o tyle, o ile uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie pozwala na kontrolę kasacyjną tego

orzeczenia. Tylko bowiem w takim wypadku uchybienie art. 328 § 2 k.p.c. może być uznane za mogące mieć wpływ na wynik sprawy. Zarzut skarżącej w tym zakresie ogranicza się do rzekomego braku wskazania w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego przyczyn warunkujących oddalenie wniosków dowodowych powódek zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym. Brak jest podstaw do uznania go za uzasadniony, skoro w motywach swojego orzeczenia Sąd drugiej instancji stwierdził, że okoliczności, na jakie zgłoszono te dowody nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia i uzasadnił swoje stanowisko w tym przedmiocie, podnosząc, że zatrudnianie w pozwanym urzędzie lub innych jednostkach organizacyjnych gminy nowych pracowników już po rozwiązaniu stosunków pracy z powódkami nie ma doniosłości w tym sensie, iż w istotnym dla sporu okresie (bezpośrednio przed zmianami i bezpośrednio po ich dokonaniu) miał miejsce proces reorganizacji urzędu i związana z tym redukcja zatrudnienia. Nie ma zatem przesłanek do stwierdzenia, ażeby uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji w tym zakresie dotknięte było brakami uniemożliwiającymi kontrolę kasacyjną zaskarżonego orzeczenia, a tym samym zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie może być uwzględniony.

Z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. wynika, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące oceny dowodów. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. dotyczy wprost oceny dowodów, a zatem zarzut naruszenia tego przepisu nie może stanowić podstawy skargi, nawet jeśli byłby sformułowany prawidłowo, czego w niniejszej sprawie stwierdzić nie można. Skarżąca nie wskazuje bowiem konkretnego dowodu przeprowadzonego w sprawie i okoliczności uzasadniających jej twierdzenie o wadliwej jego ocenie. Zarzuty w tym zakresie ponownie sprowadzają się do odmowy przeprowadzenia przez Sąd Okręgowy dowodów w postępowaniu apelacyjnym - choć tego rodzaju zarzut, jak wyżej wskazano, mógłby być formułowany jedynie w oparciu o art. 217 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. - oraz do przedstawienia alternatywnego stanu faktycznego, bowiem tylko tak można potraktować twierdzenie skarżącej, że wydzielenie Zespołu Ekonomiki Oświaty nie było reorganizacją pozwanego urzędu. Zarzuty dotyczące ustalenia faktów nie mogą zaś stanowić podstawy skargi kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.).

Przy braku zasadnych zarzutów w ramach podstawy z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., w zakresie oceny zasadności zarzutu naruszenia prawa materialnego Sąd Najwyższy jest związany stanem faktycznym stanowiącym podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). W związku z tym zwrócić uwagę należy, że skarżąca zarzuca

naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych w oderwaniu od ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Okręgowy. Wyrazem tego uchybienia Sądu Okręgowego miałyby bowiem być przyjęcie, że zmiana funkcjonowania urzędu gminy polegająca na zmianie nazw i zakresu kompetencyjnego poszczególnych jednostek organizacyjnych, przy jednoczesnym braku zmniejszenia zatrudnienia, uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem samorządowym. Tymczasem z ustalonego przez ten Sąd stanu faktycznego wynika, że reorganizacja pozwanego nie polegała jedynie na zmianie nazw i zakresu działania wewnętrznych komórek organizacyjnych urzędu, ale także między innymi na wydzieleniu części zadań i kompetencji realizowanych dotychczas przez urząd i przypisanie ich do nowo utworzonej jednostki budżetowej i że również w związku z tym procesem doszło do redukcji zatrudnienia.

Naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię polega na mylnym zrozumieniu treści stosowanego przepisu. Skarżąca nie wskazała żadnych zasadnych argumentów przemawiających za naruszeniem przez Sąd Okręgowy prawa materialnego w ten sposób, przy uwzględnieniu, że normę tę Sąd stosował do stanu faktycznego, jaki rzeczywiście ustalił, a nie do będącego świadectwem oczekiwania skarżącej. Nie można doszukać się błędu w dokonanej przez Sąd drugiej instancji wykładni art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, która polegała na przyjęciu, iż wypowiedzenie stosunku pracy mianowanemu pracownikowi samorządowemu może nastąpić w razie łącznego spełnienia przesłanek w postaci reorganizacji urzędu i zmniejszenia zatrudnienia w tym urzędzie. Skarżąca nietrafnie natomiast utożsamia jednostkę reorganizowanego urzędu gminy z jednostką gminy. Brak jest bowiem podstaw do postawienia znaku równości pomiędzy gminą i jej jednostkami, a urzędem gminy i jego jednostkami organizacyjnymi. Ustrój gminy reguluje ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.). Gmina jest utworzoną z mocy prawa, posiadającą osobowość prawną wspólnotą samorządową mieszkańców, wykonującą zadania publiczne w imieniu własnym i na własną odpowiedzialność, której organem wykonawczym jest wójt (burmistrz, prezydent). Urząd gminy jest natomiast jednostką organizacyjną, przy pomocy której wójt (burmistrz, prezydent) wykonuje swoje zadania. Poza urzędem gminy i jego strukturą funkcjonują inne jednostki organizacyjne gminy, jak np. zakłady i jednostki budżetowe. Zmniejszenie



zatrudnienia jako przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu pracownikowi samorządowemu należy więc odnosić, jak prawidłowo przyjął Sąd Okręgowy, do poszczególnych jednostek organizacyjnych gminy, a nie do gminy jako całości. Taką właśnie jednostką organizacyjną gminy jest jej urząd i dlatego dla stwierdzenia, czy nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia, o którym mowa w omawianym przepisie, istotny jest stan zatrudnienia w tym właśnie urzędzie, a nie w innych jednostkach organizacyjnych gminy. Zespół Ekonomiki Oświaty jest jednostką gminy odrębną od pozwanego urzędu i mającą status samodzielnego pracodawcy, a zatem liczba pracowników tego zespołu nie ma znaczenia dla oceny, czy w pozwanym urzędzie nastąpiło zmniejszenie stanu zatrudnienia, jak trafnie stwierdził Sąd drugiej instancji. W związku z powyższym nie ma także żadnych podstaw do zakwestionowania stanowiska tego Sądu, że utworzenie jednostki budżetowej gminy przejmującej zadania dotychczasowych jednostek organizacyjnych urzędu gminy, połączone z przejściem do tej jednostki części pracowników urzędu, jest reorganizacją urzędu w rozumieniu art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, uzasadniająca wypowiedzenie stosunku pracy mianowanemu pracownikowi samorządowemu, a zatem przeciwny pogląd skarżącej jako wywodzący się z błędnego utożsamiania urzędu gminy z samą gminą nie zasługuje na uwzględnienie.

Zarzut błędnej wykładni tej samej normy prawnej motywowano w skardze kasacyjnej także stwierdzeniem, jakoby Sąd Okręgowy nieprawidłowo zrozumiał używane przez przepis pojęcie „zmniejszenia zatrudnienia”, pomijając przy ocenie spełnienia tej przesłanki osoby wykonujące pracę w oparciu o umowę zlecenia. Zarzut ten jest nietrafny, bowiem nie budzi żadnych wątpliwości, że zatrudnieni w tym rozumieniu to osoby świadczące pracę na podstawie aktu nawiązującego stosunek pracy, a nie w oparciu o umowę cywilnoprawną. Skarżąca w sposób nieuzasadniony identyfikuje zaś strony umów cywilnoprawnych z pracownikami i ich pracodawcami, o czym wyraźnie świadczy zawarte w skardze kasacyjnej sformułowanie o pracownikach świadczących pracę na rzecz pracodawcy na podstawie umowy zlecenia, podczas gdy przepisy prawa pracy wykluczają możliwość nawiązania stosunku pracy na takiej podstawie (art. 2 k.p.).

Na uwzględnienie nie zasługuje także zarzut naruszenia prawa materialnego dotyczący niezastosowania przez Sąd Okręgowy art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Dyspozycja tego przepisu obejmuje bowiem zakaz dyskryminacji

pracownika między innymi ze względu na jego wiek, a nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, jakoby Sąd drugiej instancji wyraził przekonanie, że przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy był jej wiek, jak w sposób nieuprawniony podnosi skarżąca. Wręcz przeciwnie, Sąd ten wyraźnie wskazał, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była reorganizacja urzędu połączona ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia u tego pracodawcy, który w związku z tym stanął przed koniecznością wyboru pracowników do zwolnienia, co wymusiło przyjęcie określonych kryteriów takiego doboru. Kryterium doboru powódki do zwolnienia nie był zaś jej wiek, ale okoliczność, iż z uwagi na spełnienie warunków do uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury, utrata zatrudnienia stanowiła dla niej mniej dolegliwą ekonomicznie konsekwencję niż dla innych pracowników nieposiadających takich możliwości. Okoliczność, że po rozwiązaniu stosunku pracy dana osoba pozyska inne źródło stałego dochodu jest zaś dopuszczalnym kryterium dyferencjacji sytuacji pracowników, co wielokrotnie stwierdzał Sąd Najwyższy, podnosząc między innymi, że spełnienie przez pracownika warunków nabycia prawa do emerytury jest społecznie usprawiedliwioną przesłanką jego wyboru do zwolnienia z pracy w ramach racjonalizacji zatrudnienia (por. wyrok z dnia 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 363). Stanowisko Sądu Okręgowego jest zatem w tym zakresie w pełni prawidłowe i nie ma podstaw do uznania, że Sąd ten powinien zastosować przy rozpoznaniu sprawy przepisy zakazujące dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek, skoro nie stwierdził, ażeby rozwiązanie stosunku pracy z powódką było spowodowane takimi przesłankami. Również i ten zarzut skargi kasacyjnej, oparty na błędnym założeniu o uznaniu przez Sąd drugiej instancji wieku powódki za podstawę rozwiązania z nią stosunku pracy, nie może zatem przemawiać za jej zasadnością.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji, odstępując, z mocy art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 1 i art. 102 k.p.c., od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym z uwagi na jej sytuację materialną (aktualnie ma status emerytki utrzymującej się ze świadczenia z ubezpieczenia społecznego).

=====