

Wyrok z dnia 21 września 2001 r.

I PKN 653/00

Oświadczenie woli złożone mianowanemu pracownikowi samorządowemu powoduje skutek rozwiązujący, jeżeli wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z nominacji, choćby pracodawca pozostawał w błędnym przekonaniu o umownej podstawie stosunku pracy.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 września 2001 r. sprawy z powództwa Wandy M. przeciwko Urzędowi Gminy w R. o przywrócenie do pracy albo o zasądzenie odprawy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 27 kwietnia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powódka Wanda M. domagała się przywrócenia do pracy w pozwanym Urzędzie Gminy w R. albo zasądzenia odprawy dla zwalnianych pracowników samorządowych. W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w pozwanym Urzędzie od 1 lipca 1975 r., a z dniem 1 czerwca 1991 r. uzyskała mianowanie na stanowisko inspektora. W związku z podjęciem przez Radę Gminy w R. w dniu 23 marca 1993 r. uchwały zmieniającej statut tej Gminy, pozwany poinformował powódkę, iż jej stosunek pracy z mianowania przekształca się w umowny stosunek pracy. W końcowym okresie zatrudnienia powódka zajmowała w pozwanym Urzędzie samodzielne stanowisko do spraw kultury i zdrowia. W dniu 18 marca 1999 r. Rada Gminy podjęła uchwałę w sprawie uchwalenia regulaminu organizacyjnego Urzędu Gminy, w którym nie przewidziano już stanowiska do spraw kultury i zdrowia, a zadania realizowane przez powódkę zostały przyporządkowane do stanowiska pracy do spraw społecznych i gospodarczych. Na

skutek przeprowadzonych zmian organizacyjnych nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia w pozwanym Urzędzie z 31 osób zatrudnionych na dzień 31 grudnia 1998 r. do 22 pracowników na dzień 30 września 1999 r. W dniu 31 marca 1999 r. powódce wypowiedziano umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 1999 r. Pozwany Urząd jako przyczynę wypowiedzenia podał zmiany organizacyjne prowadzące do zmniejszenia zatrudnienia.

Wyrokiem z dnia 9 listopada 1999 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Chełmie zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 4.192,41 zł z odsetkami tytułem wynagrodzenia za trzymiesięczny okres pozostawania bez pracy. Sąd ten przyjął, iż zmiana statutu Gminy w zakresie zmniejszenia liczby stanowisk pracy, na których zatrudnienie następuje na podstawie mianowania, nie doprowadziła do przekształcenia nominacji powódki w umowny stosunek pracy, gdyż nie wystąpiły jakiekolwiek ustawowe okoliczności prowadzące do ustania stosunku pracy powódki opartego na mianowaniu w ujęciu przepisów ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 21, poz. 124 ze zm.). W konsekwencji podstawą zatrudnienia powódki w pozwanym Urzędzie była nominacja. Równocześnie w ocenie tego Sądu w pozwanym Urzędzie doszło do zmian organizacyjnych, które polegały na likwidacji niektórych referatów, w miejsce których utworzono samodzielne stanowiska pracy. Następnie zmiany te doprowadziły do likwidacji zajmowanego przez powódkę samodzielnego stanowiska do spraw kultury i zdrowia, a obowiązki przyporządkowane do tego stanowiska zostały rozdzielone pomiędzy innych pracowników. Prowadziło to do przyjęcia, iż w pozwanym Urzędzie wystąpiły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie zatrudnienia, które mogły stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem samorządowym w trybie art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych wskutek likwidacji lub reorganizacji pozwanego Urzędu Gminy połączonej ze zmniejszeniem zatrudnienia. W konsekwencji doszło do skutecznego rozwiązania z powódką stosunku pracy z mianowania, gdyż błędne odniesienie tego rozwiązania do umownego stosunku pracy, w którym powódka nie pozostawała, nie rodziło jej roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie z art. 45 KP. Natomiast Sąd Pracy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, przyjmując, że powódce jako zwolnionemu pracownikowi samorządowemu przysługiwało 6-miesięczne wynagrodzenie z tytułu pozostawania bez pracy (art. 10 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych), na

poczet którego należało zaliczyć wypłaconą jej odprawę dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, która nie przysługiwała jej w świetle regulacji art. 17 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.).

Wyrok Sądu Pracy zaskarżyły apelacjami obie strony. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uwzględnił częściowo apelację pozwanego i zmienił zaskarżony wyrok Sądu Pracy w pkt I, zasądzając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.508,88 zł z ustawowymi odsetkami (od trzech kwot) w łącznej wysokości 683,53 zł. Sąd Okręgowy uznał, że zasądzone na rzecz powódki wynagrodzenie należało pomniejszyć o wypłacone jej zasiłki chorobowe w okresach korzystania przez nią ze zwolnień lekarskich od 25 czerwca 1999 r. do 21 grudnia 1999 r. Z informacji uzyskanych od organu ubezpieczeń społecznych wynikało, że powódka za ten okres niezdolności do pracy pobrała zasiłek chorobowy w kwocie 6.637,20 zł. W konsekwencji Sąd Okręgowy przyjął, że „należne powódce wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres od 1 lipca do 30 września 1999 r. równa się kwocie 683,53 zł” i przyznał się do omyłkowego wpisania w sentencji wydanego przez siebie wyroku kwoty 3.508,88 zł. W tym zakresie Sąd ten na posiedzeniu niejawnym w dniu 15 maja 2000 r. wydał postanowienie o sprostowaniu „oczywistej omyłki rachunkowej” w pkt I wyroku z dnia 27 kwietnia 2000 r. w ten sposób, że w miejsce kwoty „3508,88 zł ” wpisał kwotę „683,53 zł”. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia Sądu Pracy, że błędne określenie przez pozwanego podstawy rozwiązania z powódką stosunku pracy nie przesądzało o wadliwości jego rozwiązania, skoro wystąpiły określone w art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych przesłanki do rozwiązania stosunków pracy z pracownikami mianowanymi, a w pozwanym Urzędzie miały miejsce zmiany organizacyjne, które doprowadziły do zmniejszenia zatrudnienia.

W kasacji powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej jej apelację, podnosząc zarzuty naruszenia przepisów postępowania - art. 368 KPC w związku z art. 378 § 1 KPC - „przez brak rozpoznania wszystkich zarzutów i wniosków apelacji”, a także art. 316 § 1 KPC w związku z art. 328 § 2 KPC - przez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a w szczególności braku ustaleń faktycznych o przejęciu obowiązków po-

wódki przez pracownicę przeniesioną z innego zakładu pracy. Ponadto powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 65 § 1 KC w związku z art. 300 KP oraz art. 31 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych - przez przyjęcie, że stosunek pracy powódki z mianowania został skutecznie rozwiązany w drodze oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umownego stosunku pracy, w którym powódka nie pozostawała, zwłaszcza że w zawinionym błędzie co do podstawy stosunku pracy był pozwany pracodawca (art. 84 § 1 KC); a ponadto naruszenie art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych - przez błędne przyjęcie, że w pozwanym Urzędzie miała miejsce reorganizacja, która uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy z powódką, podczas gdy miało miejsce zastąpienie (zamiana) powódki przez przyjętą z innego zakładu pracy pracownicę. Na tych podstawach powódka domagała się zmiany zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu pierwszej instancji i przywrócenia jej do pracy na poprzednie stanowisko pracy mianowanego inspektora pozwanego Urzędu, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy rozpoznał sprawę w granicach kasacji, które wytyczały wskazane w niej podstawy oraz ich uzasadnienie. Kasacyjny zarzut naruszenia przepisów postępowania - art. 368 KPC w związku z art. 378 § 1 KPC jest oczywiście chybiony. Pierwsza z powołanych norm określa wymagania formalne apelacji, którą sporządził pełnomocnik powódki, a zatem już racjonalnie rzecz ujmując nie mógł jej naruszyć Sąd drugiej instancji nie będący autorem apelacji. Istotnie obowiązkiem tego Sądu było rozpoznanie apelacji w granicach jej wniosków (art. 378 § 1 KPC), które zgodnie z art. 368 KPC obejmowały wniosek o zmianę lub uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy nie uchybił temu przepisowi, albowiem rozstrzygnął o wnioskach apelacyjnych powódki, tyle że negatywnie - oddalając w całości jej apelację. Negatywne orzeczenie o wnioskach apelacji wcale nie godziło zatem w istotę tego środka zaskarżenia, jak bezzasadnie wywodził skarżący w uzasadnieniu kasacji. Natomiast zarzut braku rozpoznania zarzutów apelacji nie mieścił się w powołanym przez skarżącego brzmieniu art. 378 § 1 KPC (sprzed nowelizacji procedury cywilnej ustawą z dnia 24 maja 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy o zastawie rejestrowym i rejestrze

zastawów, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz ustawy o komornikach sądowych i egzekucji - Dz.U. Nr 48, poz. 554). Jednakże skarżący uzasadniał ten zarzut także niewyjaśnieniem przed Sąd drugiej instancji wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a w szczególności tego, „u jakiego pracodawcy przez reorganizacją Urzędu Gminy w R. była zatrudniona Maria S. i w konsekwencji tego, czy likwidacja stanowiska pracy powódki była związana ze zmniejszeniem się stanu zatrudnienia, co stanowi obrazę art. 316 § 1 w związku z art. 328 § 2 KPC”. Istotnie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd nie zajął się kwestią zatrudnienia pracownicy Marii S., ale takie postępowanie pozostawało bez wpływu na wynik sprawy, albowiem zmiany kadrowe, dokonywane - w bliżej nieoznaczonym przez skarżącego czasie, ale przed dokonaniem zmian organizacyjnych pozwanego - nie mogły wpływać na prawną ocenę później przeprowadzonych zmian organizacyjnych, prowadzących do niekwestionowanego zmniejszenia zatrudnienia w pozwanym Urzędzie. Jedynie incydentalnie Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że zadania wykonywane na zlikwidowanym stanowisku pracy powódki przejęli inni pracownicy pozwanego - Maria N. i Robert C.i (pismo procesowe pozwanego z dnia 6 lipca 1999 r.), natomiast Maria S., która była pracownikiem pozwanego Urzędu, odelegowanym do pracy w Ośrodku Pomocy Społecznej w R., przejęła obowiązki po Marii N. Mając ponadto na uwadze, że zadaniem postępowania kasacyjnego nie jest badanie faktów lub dowodów, które mogły być przedmiotem postępowania apelacyjnego, a biorący udział w rozprawie w dniu 13 kwietnia 2000 r. pełnomocnik powódki ograniczył się do popierania apelacji powódki i nie zgłaszał wniosków dowodowych, Sąd Najwyższy uznał za nieuzasadnione zarzuty niewyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 316 KPC w związku z art. 328 § 2 KPC).

Wobec braku skutecznych zarzutów proceduralnych Sąd Najwyższy był związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, z których jednoznacznie wynikało, że w pozwanym Urzędzie w marcu 1999 r. zostały wprowadzone zmiany organizacyjne prowadzące do zmniejszenia zatrudnienia, w tym do likwidacji stanowiska pracy powódki - inspektora do spraw kultury i zdrowia, którego zadania zostały przyporządkowane do stanowiska pracy do spraw społecznych i gospodarczych. Zmniejszenie liczby zatrudnionych u strony pozwanej, czego skarżący nie kwestionuje, połączone z likwidacją stanowiska pracy powódki i przejęciem zadań realizowanych na tym stanowisku pracy przez innego pracownika - w

sposób oczywisty mieści się w ramach kwalifikacji prawnej z art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych, skoro była to reorganizacja pozwanego Urzędu połączona ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. W tych okolicznościach sprawy nie mogło być mowy o naruszeniu tego przepisu przez Sąd Okręgowy. W szczególności zmiany kadrowe przeprowadzone przed zmianami organizacyjnymi prowadzącymi do zmniejszenia zatrudnienia u strony pozwanej nie są objęte dyspozycjami powołanego przepisu, skoro w sprawie ustalono fakt reorganizacji pozwanego Urzędu połączonej ze zmniejszeniem się stanu zatrudnienia, a skarżący w kasacji nie zakwestionował dokonanego przez stronę pozwaną wyboru powódki do zwolnienia z pracy.

Sąd Najwyższy nie podzielił również zarzutów naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisów art. 65 § 1 KC w związku z art. 300 KP i art. 31 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. W tej kwestii skarżący podzielił stanowisko Sądów meriti, że podstawą zatrudnienia powódki był akt mianowania, ale zakwestionował skuteczność rozwiązania tego stosunku pracy w drodze oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę dokonanego przez pozwanego pracodawcę, który pozostawał w błędnym przekonaniu (art. 84 § 1 KC), że z dniem wejścia w życie uchwały Rady Gminy w R. z dnia 23 marca 1993 r., zmieniającej uchwałę w sprawie statutu gminy R.; stosunki pracy zawarte z pracownikami Urzędu Gminy na podstawie mianowania przekształciły się w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę. Pozostawanie pozwanego pracodawcy w błędzie co do podstawy prawnej stosunku pracy powódki nie mogło być tłumaczone w ten sposób, że nie zmierzał on do rozwiązania stosunku pracy, skoro wypowiedział powódce stosunek pracy - wskazując jako przyczynę wypowiedzenia reorganizację Urzędu Gminy polegającą na zmniejszeniu zatrudnienia, która - zgodnie z dyspozycjami art. 10 § 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych - uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem samorządowym. W ramach reguł wykładni oświadczeń woli określonych w art. 65 KC w związku z art. 300 KP i art. 31 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych - oświadczenie woli pozwanego pracodawcy zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy nie sposób przecież tłumaczyć jako wykluczającego założony skutek prawny w postaci ustania stosunku pracy tylko dlatego, że pracodawca pozostawał w błędzie co do podstawy wypowiedzianego stosunku pracy z ustawowych przyczyn uzasadniających jego ustanie z upływem okresu wypowiedzenia (art. 10 ustawy o pracownikach samorządowych). Żaden z określonych w art. 65 KC wyznaczników sposobu

interpretowania oświadczeń woli, tj. ani okoliczności złożenia oświadczenia pozwanego zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy z powódką, ani zasady współżycia społecznego lub ustalone zwyczaje - nie pozwalały na przyjęcie, że pozwany nie zmierzał do celu, jaki wprost wynikał z dokonanej czynności prawnej rozwiązującej z powódką stosunek pracy z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z mianowanym pracownikiem samorządowym. Powyższe oznacza zatem, że oświadczenie woli pracodawcy zmierzające do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym pracownikiem samorządowym nie przekreśla skutku rozwiązującego stosunek pracy tylko dlatego, że pracodawca pozostawał w błędzie co do umownej podstawy prawnej stosunku pracy, który wypowiedział z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z mianowania.

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

=====