

Wyrok z dnia 6 grudnia 2001 r.

I PKN 722/00

Rozwiązanie stosunku pracy w związku ze zmianą organizacyjno-prawnego modelu funkcjonowania księgowości przedsiębiorstwa, przynoszącą pracodawcy istotne zmniejszenie kosztów pracy, może być uznane za zwolnienie z przyczyn dotyczących zakładu pracy, choćby nie pociągało za sobą zmniejszenia liczby zatrudnionych.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Andrzej Kijowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Grażyny K. przeciwko Biuru Obsługi Sprzedaży Ratalnej „T.-D.” w K. Spółce Cywilnej Piotra S. i Walentego R. o zapłatę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 26 maja 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Koninie wyrokiem z dnia 17 marca 2000 r. [...] oddalił powództwo Grażyny K. wniesione przeciwko Piotrowi S. i Walentemu R. - współwłaścicielom B. O. S. R. „T.-D.” w K. o zasądzenie kwoty 6.360 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 1999 r. tytułem odszkodowania za likwidację stanowiska głównego księgowego. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na poniższe ustalenia faktyczne.

Powódka Grażyna K. była u strony pozwanej zatrudniona w okresie od dnia 1 sierpnia 1998 r. do dnia 31 sierpnia 1999 r. na podstawie bezterminowej umowy o pracę w wymiarze połowy etatu na stanowisku głównej księgowej za wynagrodze-

niem miesięcznym w kwocie 2.120 zł. Pozwani zwrócili się do powódki z propozycją rozwiązania stosunku pracy z dniem 31 lipca 1999 r. za porozumieniem stron, lecz powódka oferty nie przyjęła. Pozwani polecieli jej więc przygotowanie dokumentów o wypowiedzeniu umowy przez pracodawcę. Powódka polecenia tego nie wykonała, lecz z dniem 31 sierpnia 1999 r. przestała pracować, otrzymując świadectwo pracy. Przyczyną wypowiedzenia umowy było niewywiązywanie się z obowiązków polegające na nieksięgowaniu od maja do lipca 1999 r. dowodów wpłat i wypłat, wskutek czego pozwani stracili kontrolę nad firmą. Na stanowisko powódki przyjęto więc Grażynę M., a poza tym pozwani zatrudnili też biegłego rewidenta. Na podstawie ugody zawartej przed Sądem Rejonowym w Koninie [...] powódka otrzymała odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę ze skróconym okresem wypowiedzenia oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że powódka została zwolniona z przyczyn, które nie uzasadniają zasądzenia jej odprawy przewidzianej w przepisach ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu prac oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Powódka nie została bowiem zwolniona na podstawie art. 10 ust. 1 tej ustawy, a ponadto nie wystąpiły u pozwanych żadne zmiany ekonomiczne lub organizacyjne powodujące zmniejszenie zatrudnienia i jedyną przyczyną zwolnienia było nienależyte wykonywanie obowiązków głównej księgowej.

Apelację wniesioną od tego orzeczenia przez powódkę oddalił Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 26 maja 2000 r. [...]. Akceptując za orzeczeniem Sądu pierwszej instancji ustalenia faktyczne i ich prawną kwalifikację, Sąd Okręgowy wskazał ponadto, że w firmie prężnie rozwijającej się trudno sobie wyobrazić likwidację stanowiska głównego księgowego, które jest niezbędne. Nie uczynili tego również pozwani, którzy obowiązki głównej księgowej powierzyli nowej pracownicy, co świadczy o dążeniu nie tyle do zmian organizacyjnych w księgowości, ile zmian personalnych.

Kasację od powyższego wyroku wniosła powódka, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez: 1) niewłaściwe zastosowanie art. 1 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz przyjęcie poglądu, że „zmianą organizacyjną nie jest zatrudnienie innego pracownika bez kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku lub zawarcie umowy o świadczenie usług na warunkach zlecenia z podmiotem gospodarczym, który będzie wykonywał całość lub część czynności

zwalnianego pracownika”, a ponadto 2) ” błędną wykładnię art. 1 ust. 1 ustawy przez uznanie, iż zmiany organizacyjne muszą pozostawać w związku z sytuacją ekonomiczną i nie wystarczy zmiana organizacyjna w sytuacji, gdy pracodawca nie zmierza do zlikwidowania działu księgowości (...), lecz obniżając koszty o 68 % zatrudnił Grażynę M. za niższe wynagrodzenie na cały etat pomimo niższych kwalifikacji, a nadzór powierzył firmie J.S. na podstawie umowy sprzedaży usług księgowych, gdyż biegły rewident prowadzący biuro może być tylko usługodawcą, a nie pracownikiem”, jak również 3) błędną wykładnię art. 1 ustawy w związku z art. 30 § 4 KP, gdyż to pozwany pracodawcę obciążał obowiązek uzasadnienia podstawy ustania stosunku pracy. Skarżąca zarzuciła też naruszenie art. 232 w związku z art. 236 i art. 477¹ § 1¹ KPC przez przerzucenie na powódkę ciężaru dowodu przesłanek ustania jej stosunku pracy, jak też art. 328 § 2 KPC przez sporządzenie uzasadnienia, które wymyka się spod kasacyjnej kontroli. Wnoszący kasację zarzucił ponadto „obrazę art. 227 KPC i zaniechanie dokonania szeregu ustaleń faktycznych” istotnych dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Wnoszący kasację wyodrębnił wreszcie kategorię zarzutów zaadresowanych do wyroku Sądu pierwszej instancji. Na tych podstawach skarżąca wiosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie kwoty 6.360 zł., ewentualnie o uchylenie kwestionowanego rozstrzygnięcia oraz poprzedzającego go orzeczenia Sądu Rejonowego w Koninie i przekazanie mu sprawy do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu w obu wypadkach kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 550 zł.

W uzasadnieniu kasacji podniesiono dodatkowo, że zwolnienie powódki nastąpiło bez pisemnego uzasadnienia, więc strona pozwana mogła ukrywać jego prawdziwe przyczyny. Twierdzi się też, że zatrudnienie Grażyny M. i zaangażowanie biegłego rewidenta miało w zakładzie pracy pozwanych charakter zmian organizacyjnych. Były to równocześnie zmiany ekonomiczne, „bo zarobek Grażyny M. w przeliczeniu na pełny etat to zaledwie 32 % wynagrodzenia powódki, a licząc ZUS i składkę zdrowotną, to miesięcznie około 3.000 zł. oszczędności, a nie jest znane uposażenie lub cena brutto z VAT- usługi biura rachunkowego”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie, gdyż jej podstawy - pomimo ewidentnych uchybień w zakresie szeroko pojętego prawniczego warsztatu zawodowego (ja-

skrawym tego przykładem może być grupa zarzutów skierowanych bezpośrednio do orzeczenia zapadłego w pierwszej instancji) - mają usprawiedliwienie, aczkolwiek nie znaczy to, iż zasadne i dobrze pogłębione są wszystkie zarzuty zgłoszone w ramach tych podstaw. Trafny jest w każdym razie zarzut pogwałcenia w zaskarżonym wyroku przepisów 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 oraz o zmianie niektórych ustaw, zgłoszony w korelacji z procesowym zarzutem naruszenia art. 227 w związku z art. 382 KPC przez niedokonywanie ustaleń faktycznych przedmiotowo istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sąd Okręgowy ustalił między innymi, że na stanowisku księgowej została przez pozwanych zatrudniona Grażyna M., co pośrednio wskazuje na fakt, iż zwolnienie skarżącej nie nastąpiło z przyczyn organizacyjnych lub ekonomicznych wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy, ale miało podłoże personalne w postaci niezadowolenia pracodawcy z efektów jej pracy. Sąd Okręgowy nie przejawiał więc zainteresowania charakterem prawnym i warunkami zatrudnienia zaoferowanymi Grażynie M., a o tym, że pozwani zatrudnili ponadto biegłego rewidenta, wspominał jedynie w części relacjonującej ustalenia z postępowania w pierwszej instancji, co w najlepszym razie pozwala wnioskować o przejęciu ich w dorozumiany sposób i włączeniu również do podstawy faktycznej wyroku oddalającego apelację. Innymi słowy, Sąd Okręgowy nie poczynił ustaleń, a tym bardziej porównań co do zasad funkcjonowania i kosztów księgowej obsługi przedsiębiorstwa pozwanych przed i w okresie następującym po zwolnieniu skarżącej. Tymczasem dla zakresu zastosowania art. 10 ust. 1 ustawy jest to kwestia o istotnym znaczeniu.

Aktualna sytuacja na rynku pracy powoduje bowiem, że pracodawca jest w stanie bez większych trudności znaleźć do określonej pracy pracownika lepiej wykształconego, wydajniejszego, aktywniejszego i bardziej dyspozycyjnego, a mimo to gotowego do wykonywania jej za zdecydowanie niższe wynagrodzenie. Oszczędności dla pracodawcy mogą też wynikać ze zmiany formuły danego zatrudnienia, na przykład zatrudnienia pracowniczego w zatrudnienie cywilnoprawne, które może mieć racjonalne uzasadnienie i samo przez się nie powinno być kwalifikowane jako służące obejściu ustawy czy nawiązane dla pozoru (art. 58 § 1 i 83 KC w związku z art. 300 KP). W grę wchodzi też sytuacja, w której określone czynności, wykonywane początkowo na podstawie zatrudnienia pracowniczego bądź cywilnoprawnego, zostaną zlecone w całości albo w części na zewnątrz zakładu pracy jakiejś osobie

prawnej, jednostce organizacyjnej nie posiadającej osobowości prawnej, czy osobie fizycznej wpisanej do rejestru działalności gospodarczej, nie wyłączając osób powiązanych wcześniej z danym pracodawcą więzami zatrudnieniowymi. Jeżeli podobne zmiany, mogące też występować kumulatywnie, powodują zwolnienie pracownika, które w nowym modelu realizacji jego dotychczasowych zadań przynoszą pracodawcy istotną redukcję kosztów pracy, będącą skądinąd wyłącznym motywem danego zwolnienia, a więc powodem bez którego zwolnienia by w ogóle nie było, to taka sytuacja mieści się w pojęciu odpowiedniego stosowania art. 1 ust. 1 ustawy, a tym samym należy do zakresu odniesienia jej art. 10 ust. 1. Jest to bowiem zmiana o charakterze organizacyjno - ekonomicznym, która stanowi wyłączny powód decyzji o zwolnieniu, w następstwie czego dochodzi do zmniejszenia zatrudnienia, aczkolwiek mierzonego nie tyle liczbą zatrudnionych czy tak zwanych etatów, ile kosztów pracy. Takie podejście do kategorii zmniejszenia zatrudnienia jest szczególnie uzasadnione w sferze przedsiębiorstw, dla których redukcja etatów nie jest celem, a jedynie środkiem prowadzącym do obniżania kosztów działalności. Ten sposób rozumowania zapewnia też lepszą ochronę pracownikom zwalnianym z oszczędnościowych względów, gdyż nie wyklucza nabycia roszczenia o odprawę przewidzianą w art. 8 ustawy.

Sąd Okręgowy nie zajął wyraźnego stanowiska w kwestii zakresu zastosowania art. 10 ust. 1 ustawy, choć pośrednio opowiedział się za interpretacją zwięzającą ten zakres. W konsekwencji Sąd ten (podobnie jak Sąd pierwszej instancji) nie poczynił ustaleń określających, czy i jakiej skali korzyści (oszczędności) w sferze kosztów pracy osiągnęli pozwani w związku ze zwolnieniem powódki i przeorganizowaniem zasad obsługi księgowej ich przedsiębiorstwa. Tymczasem ustalenia te są niezbędne dla ostatecznej oceny zasadności roszczenia skarżącej.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 i art. 108 § 2 w związku z art. 393¹⁹ KPC orzekł jak w sentencji.

=====