

**Wyrok z dnia 6 stycznia 1995 r.  
I PRN 119/94**

**1. Działanie zakładu pracy zmierzające do przekształcenia większości pracowników rodzajów umów, na podstawie których są zatrudnieni, z umów o pracę na czas nie określony na umowy terminowe jest przekształceniem organizacyjnym w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.).**

**2. "Zmniejszenie zatrudnienia" nie musi być celem, do którego zmierza zakład pracy dokonując zmian organizacyjnych. Może być wynikiem zdarzeń, które wystąpią po tych zmianach. Musi być więc skutkiem zmian organizacyjnych choćby początkowo nie zamierzonym.**

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Kazimierz Jaśkowski,

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 stycznia 1995 r. sprawy z powództwa Wiesławy G. i Lucjana S. przeciwko [...] Bank S.A. w W. o sprostowanie świadectwa pracy i odprawę, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Pracy i Polityki Socjalnej [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 16 grudnia 1993 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Warszawy Pragi z dnia 29 kwietnia 1993 r. [...] i przekazał sprawę temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

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

Powodowie Wiesława G. i Lucjan S. domagali się od strony pozwanej [...] Banku SA II Oddział w W. sprostowania świadectwa pracy przez wskazanie, że stosunki pracy zostały z nimi rozwiązane na mocy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19) oraz zasądzenia odpraw pieniężnych.

Wyrokiem z dnia 29 kwietnia 1993 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Warszawy Pragi oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka Wiesława G. pracowała u strony pozwanej jako inspektor w Wydziale Administracyjno-Gospodarczym, a powód Lucjan S. na stanowisku naczelnika tego Wydziału, oboje na podstawie umowy na czas nie określony. W dniu 31 lipca 1992 r. powodowie otrzymali wypowiedzenia zmieniające z propozycją zawarcia umowy na czas określony - 2 lata, z możliwością rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Strona pozwana twierdziła, że dążyła do większego zdyscyplinowania pracowników. Tego rodzaju wypowiedzenia otrzymało łącznie 40 pracowników. Wydział, w którym pracowali powodowie nie został zlikwidowany ani połączony z inną placówką. Przed opisanymi wypowiedzeniami pracowało w nim 9 osób, a po odmowie przyjęcia nowych warunków

pracy pozostało 5 pracowników. Powódka Wiesława G. w momencie wydania wyroku podjęła u strony pozwanej wykonywanie umowy zlecenia. Na miejsce powoda Lucjana S. został przyjęty inny pracownik.

Sąd Rejonowy uznał, że stan faktyczny sprawy nie wyczerpuje przesłanek zastosowania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Zdaniem Sądu Rejonowego strona pozwana wypowiedziała powodom "tylko czas trwania umowy o pracę w celu jak stwierdziła zdyscyplinowania pracowników". Nie zmieniła wynagrodzenia ani wymiaru czasu pracy. Z żadnym z pracowników, którzy przyjęli nowe warunki nie rozwiązano stosunku pracy. Nie miała także miejsca likwidacja stanowiska pracy.

Wyrokiem z dnia 16 grudnia 1993 r. [...] Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił rewizję powodów. Sąd Wojewódzki uznał, że odprawa pieniężna na podstawie art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. przysługuje pracownikowi wówczas, gdy przeprowadzone przez pracodawcę zmiany organizacyjne miały na celu zmniejszenie zatrudnienia. Sąd Wojewódzki uznał, że celem działania strony pozwanej nie było zmniejszenie zatrudnienia lecz zwiększenie zdyscyplinowania pracowników i uzyskanie większych efektów pracy. Sąd Wojewódzki przyjął wprawdzie, że zmiana warunków pracy zaproponowana powodom była dla nich niekorzystna. Stanowić to jednak mogło podstawę odwołania się od wypowiedzeń zmieniających, czego powodowie nie uczynili.

Rewizję nadzwyczajną od tego wyroku złożył Minister Pracy i Polityki Socjalnej, zarzucając mu rażące naruszenie art. 3 § 2 k.p.c. oraz naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej. Minister wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Skarżący w szczególności wywiódł, że ustalenie Sądu Rejonowego, iż rozwiązanie umów o pracę z powodami nastąpiło z innych przyczyn, niż wymienione w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. było co najmniej przedwcześnie. Sąd nie przeprowadził bowiem, zdaniem skarżącego, postępowania dowodowego w tym zakresie. Zdaniem Ministra, Sąd nie wyjaśnił także, czy stanowiska pracy powodów zostały zlikwidowane i czy nastąpiło połączenie wydziału, w którym pracowali z innym wydziałem. Minister powołał się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1994 r., I PZP 52/93, według której wypowiedzenie zmieniające nie może być użyte przez pracodawcę jako instrument zmiany rodzaju umowy o pracę z umowy na czas nie określony na umowę na czas określony. Wywiódł jednak, że skoro powodowie od wypowiedzeń nie odwołali się, to wskutek odmowy przyjęcia nowych warunków doszło do rozwiązania umów o pracę. Nie zmienia to jednak oceny wadliwości dokonanych wypowiedzeń zmieniających i wniosku, że takie wypowiedzenia nie mogą być środkiem dyscyplinującym pracowników.

Zdaniem skarżącego wyroki Sądów obu instancji naruszają także interes Rzeczypospolitej Polskiej, gdyż pozbawiają powodów odpraw pieniężnych bez wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy. Wyroki te naruszają także "żywotne interesy pracownicze pozbawiając pracowników świadczeń przewidzianych w ustawie".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z uchwałą składu siedmiu sędziów z dnia 28 kwietnia 1994 r., I PZP 52/93 (OSNAPiUS 1994 nr 11 poz. 169, Wokanda 1994 nr 9 str. 25) nie jest dopusz-

czalna - przez dokonanie wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.) - zmiana rodzaju umowy o pracę zawartej na czas nie określony na umowę na czas określony. Wobec tego należy uznać, że strona pozwana dokonała powodów wypowiedzeń niezgodnie z przepisami prawa pracy. Jednakże, jak słusznie podkreślono w rewizji nadzwyczajnej, nie ma to decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż powodowie od tych wypowiedzeń nie odwołali się i odmówili przyjęcia "nowych warunków pracy", co doprowadziło do rozwiązania stosunków pracy (art. 42 § 3 k.p.). Ma to jednak znaczenie dla oceny stosowania względem powodów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.). Należy bowiem zważyć, że proponowane powodów "nowe warunki pracy" były w sposób jednoznaczny dla nich niekorzystne. Umowy okresowe, w które miały przekształcić się ich umowy o pracę, mogły być bowiem rozwiązane za krótszym, bo dwutygodniowym wypowiedzeniem i bez szczególnych przyczyn to uzasadniających i bez konsultacji związkowej (art. 45 i 38 k.p. nie mają zastosowania do umów okresowych). Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie podkreślał, że ustawę z dnia 28 grudnia 1989 r. stosuje się także do rozwiązania umów o pracę w wyniku odmowy przyjęcia nowych warunków pracy przy wypowiedzeniu zmieniającym ale w przypadku, gdy taka odmowa jest uzasadniona okolicznościami sprawy. W szczególności w wyroku z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90 (OSP 1991 z. 9 poz. 212) Sąd Najwyższy stwierdził, że okoliczność, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy; jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy (por. też wyrok z dnia 5 marca 1991 r., I PR 457/90, Rejent 1991 nr 5 str. 163 i uchwałę z dnia 26 kwietnia 1991 r., I PZP 10/91, Rejent 1991 nr 5 str. 146). Zaproponowane powodów pogorszenie warunków pracy usprawiedliwiało odmowę ich przyjęcia, co uzasadnia stosowanie względem nich ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.

Należy przesłanki tego przepisu analizować w płaszczyźnie tzw. zwolnień indywidualnych. Zgodnie z art. 10 ust. 1 omawianej ustawy jej przepisy (z wyjątkiem art. 2-4), mają odpowiednie zastosowanie także w razie podejmowania przez kierownika zakładu pracy indywidualnych decyzji o zwalnianiu pracowników z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Niezbędne jest więc stwierdzenie, że w pozwanym zakładzie pracy wystąpiło zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi. Sąd Rejonowy uznał, że przesłanki te nie były spełnione, gdyż dokonane powodów wypowiedzenia zmieniające nie nastąpiły z omawianych przyczyn lecz miały na celu większe zdyscyplinowanie pracowników. Ta ocena nie jest prawidłowa. U strony pozwanej w sposób oczywisty doszło do zmian organizacyjnych, których najbardziej wyraźnym przejawem była zmiana, praktycznie wszystkim pracownikom, rodzaju umowy o pracę, na podstawie której są zatrudnieni. Działanie zakładu pracy zmierzające do przekształcenia większości pracowników rodzajów umów, na podstawie których są zatrudnieni, z umów o pracę na czas nie określony na umowy terminowe jest bowiem

przekształceniem organizacyjnym w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.

Sąd Wojewódzki podzielając w tym zakresie poglądy Sądu Rejonowego podkreślił, że wypowiedzenia dokonane powodom nie miały na celu zmniejszenia zatrudnienia, co wyklucza stosowanie względem nich ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. W tym zakresie należy przede wszystkim dokonać analizy, czy zmniejszenie zatrudnienia, rozumiane jako zmniejszenie liczby pracowników, w ogóle jest przesłanką stosowania art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 1 omawianej ustawy. W doktrynie i orzecznictwie wypowiedzany jest bowiem pogląd temu przeczący (por. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30 czerwca 1993 r. III APr 49/93 OSP 1994 z. 7-8 poz. 127 z aprobowaną glosą I. Sierockiej, OSA 1994 nr 1 str. 54). Z tym poglądem Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie zgadza się i podziela wykładnię zawartą w uchwale z dnia 14 grudnia 1994 r., I PZP 52/94 (dotychczas nie publikowana), według której zmniejszenie zatrudnienia jest warunkiem nabycia prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. w przypadku indywidualnego zwolnienia pracownika na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 tej ustawy. Jako początek przekształceń zakładu pracy występują bowiem względy (okoliczności) ekonomiczne, zmiany organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne. Są to więc pierwotne "przyczyny" tych przekształceń, które można określić jako "przyczyny" w wąskim tego słowa znaczeniu. Ich skutkiem jest "zmniejszenie zatrudnienia". Jednakże dopiero opisane zmiany łącznie ze "zmniejszeniem zatrudnienia" stanowią przyczynę (przesłankę) rozwiązywania umów o pracę. Mamy więc do czynienia z łańcuchem przyczynowo-skutkowym, w którym określone okoliczności (w tym przypadku "zmniejszenie zatrudnienia") jest skutkiem zdarzeń je poprzedzających, a równocześnie przyczyną zdarzeń po nim następujących. W takim, szerszym tego słowa znaczeniu, przyczyną rozwiązywania stosunków pracy (a tym samym stosowania omawianej ustawy) są nie tylko opisane przekształcenia zakładu pracy ale także "zmniejszenie zatrudnienia" (podobne poglądy były wypowiedzane w orzecznictwie - por. np. uchwałę z dnia 16 marca 1994 r., I PZP 7/94, OSNAPIUS 1994 nr 2 poz. 25 czy wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 28 marca 1991 r., III APr 16/91, OSA 1991 nr 1 str. 24).

Jak z powyższego wynika "zmniejszenie zatrudnienia" jest skutkiem "zmian organizacyjnych" a łącznie tworzą one przyczynę rozwiązania stosunku pracy. "Zmniejszenie zatrudnienia" wcale nie musi być celem, do którego zmierza zakład pracy dokonując zmian organizacyjnych. Może być wynikiem zdarzeń, które wystąpią po tych zmianach. Musi być więc skutkiem zmian organizacyjnych, choćby początkowo nie zamierzonym. Jest to wynik gramatycznej wykładni art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., w którym to przepisie "zmniejszenie zatrudnienia" występuje jako obiektywny skutek zmian organizacyjnych a nie skutek zamierzony. Jest to także prosta konsekwencja wskazanej wyżej wykładni pozwalającej stosować omawianą ustawę także do wypowiedzeń zmieniających. Z istoty takiego wypowiedzenia wynika bowiem, że pracodawca nie zmierza wprost do rozwiązania stosunku pracy, a jedynie do przekształcenia jego treści. Dla rozwiązania stosunku pracy niezbędna jest jeszcze odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych, nowych warunków, co jest od pracodawcy niezależne.

W świetle tych wywodów pogląd Sądu Wojewódzkiego, według którego ustawa z

dnia 28 grudnia 1989 r. ma zastosowanie tylko w przypadku, gdy przeprowadzone przez pracodawcę zmiany organizacyjne mają na celu zmniejszenie zatrudnienia nie może być uznany za prawidłowy.

Ostatecznie należy uznać, że co do zasady zostały spełnione warunki przyznania powodom odpraw z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Doszło bowiem do rozwiązania z nimi umów o pracę w wyniku zmian organizacyjnych, które doprowadziły do zmniejszenia zatrudnienia. Zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego przez błędną wykładnię omawianych przepisów naruszył prawo. Z uwagi na pozbawienie w ten sposób pracowników świadczeń pieniężnych, a także dalsze konsekwencje w ich pracy zawodowej wynikłe z odmowy traktowania ich jako pracowników zwolnionych w trybie omawianej ustawy, należy uznać to naruszenie prawa za rażące w rozumieniu art. 417 § 1 k.p.c. Uwzględnieniu rewizji nadzwyczajnej nie stoi na przeszkodzie przekroczenie terminu z art. 421 § 2 k.p.c., gdyż w wyniku odmowy przyznania powodom świadczeń pracowniczych zostały naruszone ich interesy, które są szczególnie chronione przez system prawa pracy.

Prowadzi to do uwzględnienia rewizji nadzwyczajnej, uchylenia zaskarżonych wyroków i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania na podstawie art. 422 § 2 k.p.c. Brak bowiem warunków do ostatecznego rozstrzygnięcia, gdyż należy wyjaśnić dodatkowe okoliczności związane z wysokością odpraw i ewentualnymi przesłankami je wyłączającymi, które dotychczas nie były przedmiotem ustaleń Sądów.

=====