

Wyrok z dnia 29 marca 2001 r.

I PKN 325/00

Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest nie tylko przyczyna istniejąca w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także przyczyna, która ma się spełnić w nieodległym terminie (np. po upływie okresu wypowiedzenia), a tym bardziej taka, która się w tym terminie spełnia.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 29 marca 2001 r. sprawy z powództwa Haliny S. i Józefy S. przeciwko Zakładowi Usług Komunalnych Gminy M. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódek od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 11 stycznia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Jeleniej Górze wyrokiem z dnia 7 września 1999 r. oddalił powództwo Haliny S. i Józefy S. przeciwko Zakładowi Usług Komunalnych w M. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzeń umów o pracę.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka Halina S., zatrudniona u strony pozwanej od 2 stycznia 1995 r., pracowała na stanowisku starszego inspektora do spraw współwłasności, natomiast Józefa S., zatrudniona od 1 lutego 1982 r., zajmowała w ostatnim czasie stanowisko głównej księgowej. W dniu 26 maja 1999 r. powódki otrzymały pisma zawierające oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umów o pracę ze względu na zmiany organizacyjne związane z łączeniem zakładów. Zakład budżetowy, w którym pracowały powódki, miał być połączony z Zakładem Usług Komunalnych w jeden zakład o nazwie: Zakład Usług Komunalnych Gminy M., posiadający 28 stanowisk pracy. Przed połączeniem w obydwu wymienionych zakładach było zatrudnionych łącznie 31 pracowników. Tak więc uległy likwidacji 3 stano-

wiska, w tym stanowiska obu powódek. Uchwałę o połączeniu wymienionych zakładów podjęła Rada Gminy M. dnia 27 lutego 1999 r., a w dniu 25 marca 1999 r. Zarząd Gminy zatwierdził regulamin organizacyjny powstałego wskutek połączenia Zakładu Usług Komunalnych Gminy M. W dniu 7 kwietnia 1999 r. strona pozwana zawiadomiła Powiatowy Urząd Pracy w J.G. o zamiarze rozwiązania umów o pracę z trzema pracownikami. Wypłaciła także powódkom odprawy pieniężne. W ocenie Sądu Rejonowego, nie ulegało wątpliwości, że wypowiedzenie powódkom umów o pracę było uzasadnione, a przy tym nie naruszało przepisów obowiązujących przy wypowiedzaniu umów o pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Zdaniem tego Sądu, przekształcenia organizacyjne dokonane na podstawach przewidzianych w art. 23¹ KP nie wykluczają zmian organizacyjnych, o których mowa w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 11 stycznia 2000 r. oddalił apelację, którą złożyły powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji. Uznał, że postępowanie dowodowe przeprowadzone przez ten Sąd było wyczerpujące, a ustalenia - prawidłowe. Podkreślił, że połączenie dwóch jednostek organizacyjnych Gminy M. spowodowało zmniejszenie etatów, co znalazło wyraz w regulaminie organizacyjnym nowej jednostki, tj. Zakładu Usług Komunalnych Gminy M. Stanowisko starszego inspektora do spraw współwłasności, zajmowane przez powódkę Halinę S., zostało połączone ze stanowiskiem inspektora do spraw dodatków mieszkaniowych, a dla stanowiska głównego księgowego został przewidziany jeden etat, wobec czego nie było miejsca pracy dla powódki Józefy S. jako drugiej głównej księgowej. Sąd Okręgowy, odnosząc się do zarzutu powódek zawartego w apelacji, jakoby niedopuszczalne było wypowiedzenie im umów o pracę przez dotychczasowego pracodawcę i przed połączeniem zakładów pracy, stwierdził, że wystąpienie okoliczności prowadzących do zmiany pracodawcy w trybie art. 23¹ § 1 KP nie wyklucza zastosowania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, jeżeli zajdzie konieczność zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn określonych w tej ustawie. Tym samym w istniejącym stanie faktycznym wypowiedzenie powódkom umów o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem.

W kasacji od powyższego wyroku powódki wskazały jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni art. 23¹ KP i art. 1 ust. 1

ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy przez przyjęcie, że „zmiany organizacyjne związane z trybem opisanym w art. 23¹ KP mogą być równocześnie zmianami organizacyjnymi w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych”. Ponadto powódki zarzuciły naruszenie art. 3 KP wskutek błędnej wykładni tego przepisu, polegającej na przyjęciu, że gmina, w której ramach działają w formie zakładów budżetowych dwie odrębne jednostki organizacyjne będące zakładami pracy, która tworzy nowy zakład, wnosząc do niego dwa dotychczasowe zakłady pracy, może być traktowana jako pracodawca w rozumieniu art. 3 KP. Zdaniem skarżących, inne możliwości stwarza pracodawcy art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, a inne art. 23¹ KP. Tymczasem Sąd Okręgowy przyjął, że jeden stan faktyczny pozwala zastosować dwa różne rozwiązania prawne. Wobec zatem naruszenia prawa materialnego skarżące wniosły o zmianę wyroku Sądu drugiej instancji i przywrócenie ich do pracy oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji są nietrafne. Ocena kasacji zależy od rozstrzygnięcia kwestii, czy pracodawca powódek, tj. Zakład Budżetowy Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w M., który od dnia 1 lipca 1999 r. miał być przejęty przez Zakład Usług Komunalnych w M., mógł przed tym dniem wypowiedzieć powódkom umowy o pracę z powołaniem się na zmiany organizacyjne związane z łączeniem tych zakładów. Wbrew zapatrywaniu skarżących, obowiązujące przepisy nie stwarzają po temu przeszkód.

W myśl art. 45 § 1 KP, warunkiem skutecznego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę jest między innymi istnienie rzeczywistej przyczyny tego wypowiedzenia. Przyczyną rzeczywistą jest zaś nie tylko ta, która istnieje w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także i zamierzona, która ma się spełnić w nieodległym terminie, a tym bardziej taka, która się w tym terminie spełnia. Gdyby bowiem przyjąć, że przyczyna wypowiedzenia, np., likwidacja stanowiska pracy, powinna istnieć już w momencie wypowiedzenia umowy, to zakład pracy musiałby zatrudniać pracownika jeszcze przez okres wypowiedzenia, wynoszący niejednokrotnie 3 miesiące, mimo że nie istniałoby już jego stanowisko pracy, a co więcej - mimo że nie byłoby już dla niego pracy. W takiej też sytuacji pracodawca musiałby zwolnić

pracownika z jej świadczenia, płacąc mu jednak wynagrodzenie do upływu okresu wypowiedzenia albo odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia (art. 36¹ § 1 KP). Skutki ekonomiczne takiego rozumienia „rzeczywistej przyczyny” wypowiedzenia są łatwe do przewidzenia, a dla pracodawcy byłyby także dotkliwe, zwłaszcza wówczas, gdy likwidacja dotyczyłaby nie jednego stanowiska pracy. Tak więc zakład budżetowy, będący pracodawcą powódek, licząc się ze zmianami, które miały nastąpić od dnia 1 lipca 1999 r., mógł im wcześniej wypowiedzieć umowy o pracę. Stało się to dnia 26 maja 1999 r., zatem z niedużym wyprzedzeniem, przy czym zatrudniający powódki zakład budżetowy został rzeczywiście przejęty przez Zakład Usług Komunalnych w dacie ustalonej w uchwale Rady Gminy M. z dnia 27 lutego 1999 r.

Przedstawiony pogląd nie oznacza wszakże, że niemożliwa jest inna sytuacja, to jest najpierw przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, a następnie dostosowanie przez tego pracodawcę stanu zatrudnienia do swoich potrzeb. Wówczas, zgodnie z art. 23¹ § 1 KP, pracodawca, stając się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę lub dokonać zmiany jej warunków.

Jak z przytoczonych uwag wynika, przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie wyłącza możliwości zastosowania przez dotychczasowego pracodawcę 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 (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), zwłaszcza gdy zostaną wcześniej ustalone warunki przejścia pracowników przez innego pracodawcę, np. dotyczące ich liczby, przydatności ze względu na wykonywany zawód, itp.

Z tych przyczyn nie można było uznać, że Sąd Okręgowy naruszył wskazane w kasacji przepisy art. 1 ust. 1 wymienionej ustawy oraz art. 23¹ KP. Nie naruszył również art. 3 KP, przyjmąwszy, że dotychczasowy pracodawca był uprawniony do wypowiedzenia powódkom umów o pracę. Tenże pracodawca zatrudniał je bowiem w chwili złożenia oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę i on także mógł złożyć zakwestionowane oświadczenia woli.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł o oddaleniu kasacji.

=====