

Wyrok z dnia 12 lipca 2001 r.

I PKN 548/00

Likwidacja stanowiska kierownika jednostki organizacyjnej zakładu pracy, przed podjęciem decyzji o likwidacji tej jednostki, nie jest przyczyną organizacyjną, uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony na podstawie art. 5 ust. 5 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.).

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2001 r. sprawy z powództwa Dariusza M. przeciwko D.P. Spółce z o.o. w T. o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 10 listopada 1999 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację;
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 1000 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Apelacyjny w Katowicach wyrokiem z dnia 10 listopada 1999 r. [...] oddalił apelację D.P. Spółki z o.o. w T., od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 9 kwietnia 1999 r. [...], zasądającego od strony apelującej na rzecz Dariusza M. kwotę 16.500 zł z odsetkami od dnia 26 czerwca 1997 r. i oddalającego powództwo w pozostałej części.

Sąd ustalił, że strony procesowe zawarły umowę o pracę na czas określony od 2 maja 1997 r. do 31 października 1997 r. Powodowi powierzono obowiązki dyrektora działu piekarniczego w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem mie-

sięcznym 5.500 zł brutto oraz roczną premią uznaniową. Do podstawowych jego obowiązków należała koordynacja działań pracowników działu piekarniczego i nawiązywanie kontaktów z odbiorcami przemysłowymi. Z dniem 11 lipca 1997 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podano likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska pracy. Przedmiotem działalności Spółki jest sprzedaż półproduktów do wyrobu artykułów spożywczych. Zakres jej zadań w latach 1997 i 1998 nie uległ zmianie. Na przełomie 1994 i 1995 roku utworzono dział piekarniczy, który zatrudnił dwóch pracowników na stanowiskach reprezentantów handlowych. Dział ten nie przynosił zysków. Nigdy nie osiągnął zakładanego planu sprzedaży. Był dofinansowywany z działu napojów. W celu usprawnienia koordynacji pracy utworzono stanowisko dyrektora działu piekarniczego. W związku z zatrudnieniem powoda nastąpił wzrost kosztów utrzymania działu. W dniu 19 listopada 1997 r. zarząd Spółki podjął decyzję o całkowitej likwidacji działu piekarniczego z dniem 31 marca 1998 r.

W ocenie Sądu, wypowiedzenie Dariuszowi M. umowy o pracę było w świetle art. 33 KP niedopuszczalne, albowiem została ona zawarta na okres krótszy niż 6 miesięcy. W pozwanej Spółce nie nastąpiły zmiany organizacyjne, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy terminowej na podstawie przepisów 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.), powoływanej dalej jako „ustawa o zwolnieniach grupowych”. Do czasu zatrudnienia powoda, w strukturze organizacyjnej zakładu nie figurowało stanowisko dyrektora działu piekarniczego. Utworzono je specjalnie dla niego. Powodowi nie dano szans na wykazanie się umiejętnościami i doprowadzenie do zwiększenia sprzedaży i poprawienia wyników finansowych działu, którym kierował. Zatrudnienie Dariusza M. poprzedzały kilkumiesięczne negocjacje. Przez pierwsze trzy tygodnie zapoznawał się on z pracą firmy i odbywał szkolenie w Niemczech. Likwidacja stanowiska nie była spowodowana koniecznością racjonalizacji kosztów. Nie można jej kwalifikować jako przyczyny organizacyjnej uzasadniającej zwolnienie na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 i art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Wypowiedzenia dokonano bowiem 26 czerwca 1997 r., zaś okoliczności, które świadczyłyby o zasadności wypowiedzenia, powstały dopiero w momencie podjęcia w dniu 19 listopada 1997 r. decyzji o likwidacji działu piekarniczego.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego, a „w szczególności” art. 5 ust. 5 w związku z art. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. przez ich błędną wykładnię, wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania lub o jego zmianę i oddalenie powództwa, w obu przypadkach z orzeczeniem na rzecz skarżącego o kosztach postępowania według norm przepisanych.

Pełnomocnik Spółki wywodził, że przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych stosuje się do tych zakładów, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych. Wyłącznie przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było „zmniejszenie zatrudnienia spowodowane względami ekonomicznymi”. Zmniejszenie zatrudnienia nastąpiło już choćby w wyniku rozwiązania stosunku pracy z powodem. W bezpośrednim związku czasowym ze zwolnieniem Dariusza M. pozostaje zwolnienie pozostałych dwóch pracowników i w konsekwencji likwidacja działu. Konstatacja, że nie nastąpiły zmiany, które uzasadniałyby zastosowanie art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., jest sprzeczna z materiałem dowodowym zebrany w sprawie. Celem likwidacji stanowiska dyrektora działu piekarniczego i zwolnienia powoda było zwiększenie rentowności firmy jako całości. Lepszy wynik ekonomiczny zamierzano osiągnąć przez ograniczenie strat i obniżenie wielkości nakładów. Wyrok jest sprzeczny z intencją ustawodawcy, którego wolą było odformalizowanie i uproszczenie procedur określonych w Kodeksie pracy. Ustawodawca ustanowił dla osób, z którymi rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w art. 1 ustawy, rekompensatę finansową w postaci odprawy pieniężnej.

W odpowiedzi na kasację Dariusz M. wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Według art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych, w sytuacji gdy z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi następuje konieczność zmniejszenia zatrudnienia w zakładzie (art. 1 ust.1), pracodawca może rozwiązać umowę o pracę zawartą z pracownikiem na czas określony za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Czynności tej może dokonać także wówczas, gdy zwolnienia mają charakter indywidualny, a wyłączny powód wypowiedzenia stanowią przyczyny wskazane w art. 1 ust. 1 (art. 10 ust. 1).

Sąd ustalił, że umowa o pracę zawarta między stronami procesowymi w dniu 2 maja 1997 r. na czas określony do dnia 31 października 1997 r. została wypowiedziana przez skarżącą Spółkę w dniu 26 czerwca 1997 r. Wskazana przyczyna wypowiedzenia - likwidacja stanowiska pracy utworzonego specjalnie dla powoda - nie była przyczyną organizacyjną powodującą w tym czasie konieczność zmniejszenia zatrudnienia. Zmiany organizacyjne uzasadniające zastosowanie przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. zapoczątkowała decyzja z dnia 19 listopada 1997 r. o likwidacji działu. Przed tą datą żadne zmiany organizacyjne w dziale piekarniczym nie miały miejsca.

Z tak poczynionych ustaleń należy wnosić, że Sąd właściwie zinterpretował art. 5 ust. 5 w związku z art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Prowadził bowiem postępowanie dowodowe w kierunku ustalenia faktów istotnych w świetle powołanych przepisów dla rozstrzygnięcia sprawy. Badał czy podana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony mieściła się w kategorii przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1, czy powodowała konieczność zmniejszenia zatrudnienia i czy zmiany organizacyjne polegające tylko na likwidacji stanowiska pracy stanowiły wyłączną przyczynę wypowiedzenia. Dokonał wszelkich ustaleń koniecznych do prawidłowego zastosowania przepisów stanowiących podstawę prawną rozstrzygnięcia.

Kasacja, pomimo zarzutu naruszenia prawa materialnego zmierza w istocie, jak wynika z jej uzasadnienia, do podważenia dokonanych przez Sąd ustaleń. Zgodnie z art. 393¹¹ KPC, Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji biorąc pod rozwagę z urzędu tylko nieważność postępowania. Pełnomocnik skarżącego wskazał jako podstawę kasacyjną naruszenie prawa materialnego nie podnosząc zarzutów w ramach podstawy z art. 393¹ pkt 2 KPC, a zatem nie kwestionując ustaleń stanowiących faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku. Tym samym ustalenia te należy traktować jako niewadliwe. Jest nimi związany także Sąd Najwyższy przy rozpoznawaniu kasacji.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====