



Sygn. akt II PK 67/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej Spółce Akcyjnej w L.

o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 grudnia 2013 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 15 listopada 2012 r.,

**oddala skargę kasacyjną i nie obciąża powoda kosztami
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 lipca 2012 r. Sąd Rejonowy w L. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie powodowi M. K. warunków pracy i płacy dokonane przez stronę pozwaną Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej Spółkę Akcyjną w L. pismem z dnia 19 kwietnia 2012 r. Powyższe rozstrzygnięcie powziął po ustaleniu,

że powód M. K. był zatrudniony u strony pozwanej od 19 stycznia 1987 r., a od lutego 1987 r. na stanowisku Kierownika Placówki w C. Wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.832,44 zł brutto. Sąd Rejonowy ustalił, że zgodnie z § 12 Statutu Spółki Akcyjnej obowiązującego u strony pozwanej „Akcjonariuszom wymienionym w § 8 ust. 1 w poz. od 1 do 256 przyznaje się osobiste uprawnienie do dobrowolnego kontynuowania zatrudnienia w przedsiębiorstwie spółki, do osiągnięcia wieku emerytalnego, do dnia przyznania uprawnień emerytalnych z zastrzeżeniem, że uprawnienie to wygasa przed tym terminem z następujących przyczyn: rozwiązanie umowy o pracę przez akcjonariusza za porozumieniem stron i za wypowiedzeniem złożonym przez akcjonariusza z dniem rozwiązania umowy o pracę; ciężkiego naruszenia przez akcjonariusza obowiązków pracowniczych kwalifikujących do rozwiązania z nim umowy przez pracodawcę w trybie art. 52 k.p. (...); rozwiązania, likwidacji i upadłości spółki (...); zbycia przez akcjonariusza akcji w spółce innej osobie (...). Powód jest akcjonariuszem Spółki wpisanym w § 8 pod poz. 82. Pismem z dnia 19 kwietnia 2012 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć z dniem 31 lipca 2012 r. W miejsce stanowiska Kierownika Placówki w C. za wynagrodzeniem miesięcznym 2.500 zł brutto plus dodatek funkcyjny w wysokości 700zł zaproponowano powodowi stanowisko Dyżurnego Ruchu - Dyspozytora w Dziale Przewozów L. za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 1800 zł. Zaproponowana praca odbywać się miała w systemie 3-zmianowym. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy wskazano redukcję zatrudnienia w grupie administracyjnej w Placówce w C. w związku z reorganizacją placówki i wprowadzeniem nowego schematu organizacyjnego w przedsiębiorstwie. W związku z tym pełnienie obowiązków Kierownika Placówki powierzono dodatkowo brygadziście – J. H. Przed wypowiedzeniem powodowi warunków pracy i płacy, pismem z 30 stycznia 2012 r., pracodawca zawiadomił o tym fakcie organizację związkową - NSZZ Pracowników PKS. Sąd pierwszej instancji ustalił nadto, że Uchwałą nr 1/1/2012r. z 20 stycznia 2012 r. Rada Nadzorcza uchwaliła program naprawczo-oszczędnościowy strony pozwanej. Wskazała w nim, że zmiana Regulaminu Organizacyjnego Spółki powinna przynieść efektywniejszą

organizację pracy, łączenie stanowisk pracy, likwidację stanowisk pracy, zmniejszenie ogólnych kosztów Spółki itp. Mocą Uchwały nr 2/II/2012r. Rada Nadzorcza ustaliła i zatwierdziła nowy Regulamin Organizacyjny Spółki. W schemacie organizacyjnym placówki w C. występują następujące stanowiska: Brygadziści P.O. Kierownika Placówki, Dyspozytor, Mechanik, Kierowca. Na dzień 31 grudnia 2011 r. w Spółce odnotowano spadek przychodów, niebezpieczeństwo utraty płynności finansowej Spółki, duże zadłużenie.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. W ocenie Sądu, Statut Spółki gwarantuje pracownikom zatrudnieniu u strony pozwanej do osiągnięcia uprawnień emerytalnych poza przypadkami wprost przewidzianymi w § 12, ale nie gwarantuje niezmienności warunków zatrudnienia, w tym zajmowanych stanowisk pracy. Interpretacja zawartego w Statucie sformułowania „przyznaje się osobiste uprawnienie do dobrowolnego kontynuowania zatrudnienia w Spółce” nie mogła być - zdaniem Sądu Rejonowego - interpretowana rozszerzająco i przesądzać, że pracownicy Spółki mają prawo do zatrudnienia w Spółce na wybranych przez siebie stanowiskach pracy, w konsekwencji powyższego Sąd przyjął, że wypowiedzenie zmieniające złożone powodowi, nie stało w sprzeczności z § 12 Statutu, jednakże było ono niezasadne z innych względów. Oceniając prawdziwość wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia Sąd Rejonowy wskazał, że z nowego schematu organizacyjnego nie wynikało, aby likwidacji uległo stanowisko „Kierownika Placówki w C.”, skoro w strukturze organizacyjnej jest stanowisko „p.o. Kierownika Placówki”. Bezsporne w sprawie było, że strona pozwana powierzyła obowiązki kierownika dotychczasowemu pracownikowi placówki - brygadziście. Powyższa okoliczność, zdaniem tego Sądu, wskazywała na pozorność przyczyny wypowiedzenia powodowi warunków pracy, zwłaszcza w zestawieniu z bliską odległością czasową pomiędzy przywróceniem powoda do pracy na skutek prawomocnego wyroku tut. Sądu (sygn. akt IVP ...10 - uprawomocnienie się wyroku nastąpiło 27 stycznia 2012 r.), gdzie pracodawca kwestionował kompetencje powoda do zajmowania kierowniczego stanowiska, a złożeniem mu wypowiedzenia zmieniającego. Sąd wskazał dodatkowo, że pracodawca nie wykazał degradując powoda i powierzając jego obowiązki brygadziście, że kierował się obiektywnymi przesłankami. Sąd

Rejonowy zwrócił uwagę, że oszczędność dla Spółki wynikająca z połączenia tych stanowisk, na co wskazywał Prezes Spółki, w dwóch wariantach, tj. zarówno powierzenia obowiązków kierownika brygadziście i odwrotnie - kierownikowi obowiązków brygadzisty, byłaby zbliżona. Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy złożone powodowi jest nieuzasadnione i orzekł o jego bezskuteczności.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana zaskarżając wyrok Sądu pierwszej instancji w całości.

Wyrokiem z dnia 15 listopada 2012 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że powództwo oddalił. Sąd Okręgowy wskazał, że przy wypowiedzeniu zmieniającym istotne znaczenie mają okoliczności związane z likwidacją stanowiska pracy, ale wyłącznie pod kątem ewentualnej pozorności takiego działania, wynikającej z próby obejścia przepisów o ochronie trwałości stosunku pracy. Natomiast nie jest rzeczą sądu badanie zasadności (potrzeby) funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska, gdyż podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu. Mając powyższe na względzie, Sąd nie oceniał, czy dokonane w zakładzie pracy zmiany organizacyjne były uzasadnione, w tym czy przyniosły oczekiwane oszczędności. Jest to sfera działalności pracodawcy, która nie podlega ocenie w przedmiocie zasadności wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy. Ocenie podlega jedynie kwestia prawdziwości, czy też pozorności likwidacji stanowiska, jako bezpośredniej przyczyny takiego wypowiedzenia. W ocenie Sądu Okręgowego wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe, brak było podstaw do przyjęcia, że miała miejsce jedynie pozorna likwidacja stanowiska zajmowanego dotychczas przez powoda. Sąd drugiej instancji stwierdził, że dotychczasowe obowiązki powoda nie zostały przekazane w całości innej osobie, zaś J. H. przejął jedynie ich część (w zakresie nadzoru nad podległymi pracownikami i podległym majątkiem), zaś pozostałe, tj. wszystkie działania o charakterze strategicznym i operacyjnym zostały przekazane do odpowiednich działów w siedzibie spółki w L. Taka sama zmiana nastąpiła w innej placówce strony pozwanej (w C.). Pozwana

spółka nie pozostawiła stanowiska (samodzielnego etatu) Kierownika Placówki terenowej w C., a więc w istocie doszło do jego likwidacji i już na tej podstawie podana przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona. Sąd Okręgowy uznał, że zasadne były twierdzenia zawarte w apelacji strony pozwanej, że przyczyna wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy dotyczyła wyłącznie pracodawcy, wdrożenia planu oszczędnościowo-naprawczego, pogarszającej się sytuacji spółki, konieczności likwidacji lub łączenia stanowisk. Ponadto M. K., wobec zlikwidowania stanowiska Kierownika Placówki w C. poprzez przekazanie części jego obowiązków do siedziby spółki w L. z pozostawieniem tylko niewielkiej części jego obowiązków w Placówce, nie mógł pełnić równocześnie obowiązków kierownika oraz obowiązków na stanowisku mechanika - brygadzisty, gdyż nie posiadał w tym zakresie kwalifikacji. W ocenie Sądu Okręgowego, strona pozwana w sposób niebudzący wątpliwości wykazała, że zakwalifikowanie właśnie powoda do wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy było jak najbardziej uzasadnione i usprawiedliwione, a wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była prawdziwa, rzeczywista i bezpośrednia. Sąd Okręgowy wskazał również, że nieuzasadnione były zarzuty powoda, odnoszące się do wykładni zapisu § 12 statutu spółki akcyjnej. W tym zakresie Sąd Okręgowy w pełni zgodził się z oceną Sądu pierwszej instancji w zakresie dokonanej analizy § 12 tego statutu i przyznania stronie pozwanej możliwości zastosowania w niniejszej sprawie instytucji prawnej wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił.

Na powyższe orzeczenie powód wniósł skargę kasacyjną domagając się w niej uchylecia wyroku Sądu drugiej instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania - ewentualnie - w przypadku zaistnienia przesłanek określonych w art. 398¹⁶ k.p.c. - uchylenie wyroku, oddalenie apelacji pozwanej oraz przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach. Wyrokowi zarzucił oczywiste i rażące naruszenie: - art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku § 12 Statutu pozwanej w związku z art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że złożone powodowi przez pozwaną wypowiedzenie nie naruszało przepisów prawa pracy o wypowiedaniu umów o pracę, podczas gdy wykładnia językowa § 12 Statutu Pozwanej (będącego

źródłem prawa pracy) przemawia prima facie jednoznacznie za przyjęciem, że przepis ten zakazuje pozwanej zarówno wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jak i wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy; - art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p. w związku z art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 382 k.p.c., poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że złożone powodowi przez pozwaną wypowiedzenie nie naruszało przepisów prawa pracy o wypowiedzeniu umów o pracę oraz było uzasadnione podczas gdy w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie, a zwłaszcza części pominiętej przez Sąd drugiej instancji jest prima facie oczywiste i niewątpliwe, że czynność prawna jaką jest wypowiedzenie jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a co za tym idzie nieważna, co oznacza, że wypowiedzenie narusza przepisy prawa pracy o wypowiedzeniu umów o pracę i jest nieuzasadnione; - art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że złożone powodowi przez pozwaną wypowiedzenie nie naruszało przepisów prawa pracy o wypowiedzeniu umów o pracę oraz było uzasadnione, podczas gdy w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie jest prima facie oczywiste i niewątpliwe, że czynność prawna jaką jest wypowiedzenie miała na celu obejście art. 45 § 1 k.p. i § 12 Statutu pozwanej poprzez rzekomą likwidację stanowiska zajmowanego przez powoda, do której w przedmiotowej sprawie nie doszło, w celu pozbycia się powoda z pracy.

Ponadto w skardze wskazano naruszenie art. 382 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd drugiej instancji istotnej części materiału dowodowego znajdującego się w aktach sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w granicach skargi, wyznaczonych przede wszystkim przez przytoczenie podstaw oraz ich uzasadnienie, a z urzędu bierze pod rozwagę jedynie nieważność postępowania. Wobec niestwierdzenia przesłanek powodujących nieważność postępowania, przedmiotowa skarga może być badana

jedynie w świetle rzeczywiście postawionych w niej zarzutów, których przedmiotem jest błędna wykładnia przepisów -art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.

Pozwany dokonując wypowiedzenia zmieniającego powodowi umowy o pracę jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy wskazał redukcję zatrudnienia w grupie administracyjnej w Placówce w C. w związku z reorganizacją placówki i wprowadzeniem nowego schematu organizacyjnego w przedsiębiorstwie.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie potwierdziło wystąpienie tych przyczyn. Tak więc pozwany pracodawca nie dokonywał bliżej nieokreślonej „reorganizacji”, wręcz przeciwnie była ona transparentna, jawna, i dotyczyła całej struktury organizacyjnej spółki. W placówce w C. program tej reorganizacji polegał na kumulacji stanowisk pracowniczych, co w ocenie Sądu Najwyższego jest w pełni racjonalne. W razie kumulacji dwóch stanowisk pracy, obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. W realiach niniejszej sprawy dotychczasowe obowiązki powoda na stanowisku Kierownika Placówki w C. nie zostały przekazane w całości innej osobie w tej placówce. Jedynie część uprawnień kierowniczych - w zakresie nadzoru nad podległymi pracownikami i podległym majątkiem – została przekazana innemu pracownikowi, natomiast pozostałe obowiązki, tj. wszystkie działania o charakterze strategicznym i operacyjnym zostały przekazane do odpowiednich działów w siedzibie spółki w L. Sąd ustalił także, że taka sama zmiana nastąpiła w innej placówce strony pozwanej (w C.).

W niniejszej sprawie nie doszło do pozornej likwidacji stanowiska Kierownika Placówki w C. W jego miejsce nie zostało stworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różniło się od zlikwidowanego. Treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na nowym (formalnie) stanowisku różniła się w istotnych elementach (takich, których zmiana wymagała wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym (formalnie). Sąd drugiej instancji dokonał oceny, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska. Dokonał porównania warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku - Brygadzysty P.O. Kierownika Placówki z tymi warunkami na zlikwidowanym stanowisku Kierownika

Placówki. Ponadto przekazanie części obowiązków kierownika do centrali spółki z równoczesnym połączeniem w placówce pozostałych obowiązków kierownika z obowiązkami brygadzysty miało ten skutek, że w oddziale spółki w C. doszło do zmniejszenia zatrudnienia o jedną osobę. Podkreślić należy także, że dopuszczalne niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy, do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 269 oraz z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003, nr 23, poz. 569).

Mając powyższe na uwadze, zasadnie Sąd drugiej instancji stwierdził, że doszło do faktycznej likwidacji stanowiska Kierownika Placówki w C. poprzez przekazanie części jego obowiązków do siedziby spółki w L. z pozostawieniem tylko niewielkiej części jego obowiązków w Placówce, które zostały włączone do zadań na istniejącym stanowisku mechanika – brygadzysty. Powodowi zaproponowano stanowisko dyspozytora bowiem nie mógł pełnić równocześnie obowiązków kierownika oraz obowiązków na stanowisku mechanika - brygadzysty, gdyż nie posiadał w tym zakresie kwalifikacji. W takim stanie faktycznym naturalną kolejną rzeczą było powierzenie obowiązków na stanowisku dotychczasowego kierownika w zakresie nadzoru nad podległymi pracownikami i podległym majątkiem, innemu pracownikowi, który do tej pory zatrudniony był na stanowisku brygadzysty. Ocena zasadności i celowości takiego wyboru nie podlegała kontroli sądu, skoro swoboda tego wyboru, jako przejawu ogólniejszej i chronionej przez art. 20 i 22 Konstytucji RP swobody prowadzenia działalności gospodarczej, może być pracodawcy ograniczona tylko na podstawie ustawy.

Nie stanowi też usprawiedliwionej podstawy skargi zarzut naruszenia art. 8 k.p. Powód nie podnosi żadnych argumentów, z których mogłoby wynikać, że wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Niezasadna jest natomiast argumentacja zmierzająca do wykazania, że wypowiedzenie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Nie ma bowiem zasady współżycia społecznego, zgodnie z którą pracodawca obowiązany jest zachować dotychczasowe warunki pracy i płacy pracowników, w sytuacji, gdy po reorganizacji nie istnieją już takie stanowisko pracy, na którym pracownik bez zmiany tych warunków mógłby taką pracę świadczyć.

Zarzuty skarżącego, odnoszące się do wykładni zapisu § 12 statutu spółki akcyjnej, były już przedmiotem rozważań Sądu drugiej instancji i są jedynie polemiką z tym stanowiskiem. W tym zakresie Sąd Najwyższy w pełni zgodził się z oceną dokonaną przez sądy orzekające w niniejszej sprawie. Analiza § 12 tego statutu prowadzi do wniosku, że strona pozwana miała możliwości zastosowania w niniejszej sprawie instytucji prawnej wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p.

Z powyższych przyczyn Sąd Najwyższy uznał skargę kasacyjną za niezasadną i na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.