

**Wyrok z dnia 19 grudnia 1996 r.
I PKN 46/96**

W razie zmniejszenia zatrudnienia, wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współżycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (art. 8 w związku z art. 45 KP).

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 1996 r. sprawy z powództwa Zdzisława Ż. i Franciszka G. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowej Komunikacji Samochodowej w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 20 sierpnia 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację

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

Powodowie Zdzisław Ż. i Franciszek G. w sprawie przeciwko Państwowej Komunikacji Samochodowej w W. o przywrócenie do pracy wnieśli kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 20 sierpnia 1996 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem Sąd Wojewódzki zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Wieluniu, ponownie rozpoznającego sprawę i oddalił powództwo.

Kasacja zarzuca naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 389 i art. 233 § 1 KPC. Zdaniem wnoszących kasację Sąd II instancji błędnie orzekł co istoty sprawy w sytuacji, gdy Sąd I instancji nie wykonał wytycznych Sądu rewizyjnego dotyczących przeprowadzenia dowodów oraz że Sąd Wojewódzki dokonał oceny przekraczającej granice swobodnej oceny dowodów.

Rozpoznając rewizję pozwanego od pierwszych wyroków Sądu Rejonowego przywracających powodów do pracy (w oddzielnych sprawach), Sąd Wojewódzki, po ich połączeniu do wspólnego rozpoznania, uchylił te wyroki i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Sąd Wojewódzki przyjął wówczas, że wypowiedzenie powodom umów o pracę było uzasadnione. Pozwany zakład pracy dokonywał bowiem zmniejszenia zatrudnienia i typując powodów do zwolnienia kierował się ich mniejszą przydatnością do pracy. Pozwany wybrał powodów z grupy około 30-40 pracowników o podobnej przydatności do pracy. Przekazując sprawę do ponownego rozpoznania Sąd Wojewódzki zalecił zbadanie zasadności wypowiedzenia w płaszczyźnie jego zgodności z zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP).

Rozpoznając ponownie sprawę Sąd Rejonowy po raz drugi przywrócił powodów do pracy i zasądził na ich rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zdaniem tego Sądu w przedłożonym przez pozwanego wykazie 5 pracowników były

osoby bardziej kwalifikujące się do zwolnienia niż powodowie biorąc pod uwagę staż pracy, sytuację rodzinną i materialną pracowników. Według Sądu Rejonowego kryterium przydatności do pracy nie jest wystarczające do wytypowania pracowników, którzy mają być zwolnieni. Z tego względu na podstawie art 45 § 1 KP przywrócono powodów do pracy z uwagi na naruszenie przez pozwanego zasad współżycia społecznego (art. 8 KP).

Zmieniając wyrokiem zaskarżonym kasacją wyrok Sądu I instancji i oddalając powództwo Sąd Wojewódzki wskazał, że Sąd Rejonowy wbrew obowiązкови wynikającemu z art. 389 KPC w jego ówczesnym brzmieniu, nie zastosował się do wytycznych i orzekł z obrazą art. 8 i 45 KP. Fakt, że zakład pracy wybierając z grupy ok. 30 - 40 kierowców właśnie powodów, bez analizowania ich sytuacji osobistej, nie uzasadnia przyjęcia naruszenia art. 45 KP lub art. 8 KP. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego sprzeczność wypowiedzeń z art. 8 KP wystąpiłaby tylko w sytuacji, gdyby powodowie wykazali, iż ich sytuacja osobista w sposób istotny była gorsza od sytuacji pracowników porównywalnych pod względem stosunku do wykonywanej pracy, którzy nie otrzymali wypowiedzeń. Zdaniem Sądu II instancji ocena Sądu Rejonowego o rażącej dysproporcji między sytuacją powodów a sytuacją 5 pracowników objętych wykazem przedstawionym przez pozwanego, jest oczywiście sprzeczna z zebrany materiałem dowodowym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona.

Z przepisu art. 393¹ pkt 2 KPC wynika, że podstawą kasacji może być tylko takie naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Sąd Rejonowy ponownie rozpoznając sprawę przeprowadził dowód odnoszący się do części pracowników o podobnej przydatności dla pracodawcy, których sytuacja rodzinna i majątkowa mogła przemawiać za naruszeniem przez pracodawcę zasad współżycia społecznego przy wypowiedzaniu powodom umów o pracę. Na rozprawie dnia 23 kwietnia 1996 r. pełnomocnik powodów oświadczył, że nie domaga się przeprowadzenia dowodu dotyczącego indywidualnych sytuacji innych pracowników. Nie ma zatem podstaw do wniosku, że Sąd Rejonowy nie wykonał zaleceń Sądu Wojewódzkiego. Nie jest także uzasadniony zarzut kasacji, że Sąd Wojewódzki dokonał analizy materiału dowodowego przekraczającej granice swobodnej oceny. Rozbieżność stanowisk obu Sądów nie dotyczy faktów, lecz ich prawnej kwalifikacji. Trafny jest pogląd Sądu Wojewódzkiego, że obowiązek wykazania naruszenia zasad współżycia społecznego spoczywa na pracownikach i że dowód ten nie został w sprawie skutecznie przeprowadzony. Trzeba bowiem mieć na uwadze, iż uwzględnienie powództwa byłoby możliwe tylko w razie wykazania przez powodów naruszenia przez pozwanego zasad współżycia społecznego, co wymagałoby udowodnienia przez nich, że ich sytuacja osobista w sposób istotny różni się od sytuacji pracowników o podobnej przydatności zawodowej, którym nie wypowiedziano umów o pracę ze względu na zmniejszenie zatrudnienia. Oceniając zasadność wypowiedzenia na podstawie art. 45 KP, Sąd Wojewódzki słusznie przyjął, że oceną tą objęte są czynniki związane ze stosunkiem pracy. Pogląd ten ma mocne potwierdzenie w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/95 (OSNCP

1985 z. 11 poz. 164). W tezach II i IX tej uchwały podkreślono, że wypowiedzenie zgodne z art. 45 KP (uzasadnione) może być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego ze względu na cechy indywidualne pracownika. Natomiast zasadność wypowiedzenia oceniana jest w płaszczyźnie stosunku pracy. Oznacza to, że zastosowane przez pozwanego kryterium doboru pracowników do zwolnienia (przydatność do pracy) nie narusza art. 45 KP. Należy także wyraźnie stwierdzić, że przywrócenie pracownika do pracy z tej przyczyny, że pracodawca wypowiedzując mu umowę o pracę ze względu na zmniejszenie zatrudnienia naruszył zasady współżycia społecznego (art. 8 KP) możliwe jest tylko wtedy, gdy sytuacja osobista zwolnionych pracowników jest wyraźnie gorsza niż pracowników, którym nie wypowiedziano umów. Wynika to z zasady doboru pracowników przez pracodawcę i z konieczności zapewnienia bezpieczeństwa prawnego.

Z tych względów na podstawie art. 393¹² KPC orzeczono jak w sentencji.

=====