

**Wyrok z dnia 27 lutego 1997 r.
I PKN 20/97**

Klauzula generalna zawarta w art. 45 KP odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nie określony, a więc także do wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Na podstawie art. 45 KP sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia.

Przewodniczący SSN: Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Maria Mańkowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 27 lutego 1997 r. sprawy z powództwa Antoniego W. przeciwko Przedsiębiorstwu Mechanizacji Budownictwa "Z." w M.P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 7 listopada 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację

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

Powód Antoni W. odwołał się od wypowiedzenia mu umowy o pracę przez Przedsiębiorstwo Mechanizacji Budownictwa "Z." w M.P., gdzie pracował od 1967 r. Podał, że ma na utrzymaniu troje dzieci, żona otrzymuje najniższą rentę inwalidzką, był pracownikiem zdyscyplinowanym, toteż nie wie z jakiego powodu został zwolniony z pracy.

Strona pozwana nie uznała powództwa podając, że Przedsiębiorstwo znajduje się w procesie naprawczym i ze względu na znaczne ograniczenie produkcji nie ma uzasadnienia ekonomicznego dla zatrudnienia 8 kierowców.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Radzynie Podlaskim wyrokiem z dnia 30 kwietnia 1996 r. przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach w pozwanym Przedsiębiorstwie i zasądził na jego rzecz kwotę 507,52 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 26 września 1967 r. na podstawie umowy na czas nie określony, od 1 grudnia 1971 r. na stanowisku kierowcy. Posiada prawo jazdy kategorii A, C, D, E oraz uprawnienia maszynisty ciężkich maszyn. Nie było zastrzeżeń do jego pracy. W ostatnim okresie zatrudnienia jeździł samochodem ciężarowym tzw. wywrotką, który był wykorzystany tylko w około 25%. Powód ma najdłuższy, 28-letni staż pracy pośród zatrudnionych łącznie 6 kierowców. Zdaniem Sądu Rejonowego - strona pozwana dokonała niewłaściwego wyboru pracownika decydując o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Nie wzięła bowiem pod uwagę takich kryteriów, jak staż pracy w tym zakładzie, zakres uprawnień poszczególnych kierowców, naruszenie dyscypliny pracy przez innych kierowców, a także sytuację majątkową i rodzinną poszczególnych pracowników.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie w wyroku z

dnia 7 listopada 1996 r. oddalił rewizję strony pozwanej i podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że analiza zatrudnienia, jego racjonalności i przydatności poszczególnych pracowników dla odpowiedniego funkcjonowania zakładu pracy, nie może mieć charakteru zupełnie dowolnego, a powinna opierać się na obiektywnych ustaleniach i ocenach. Wbrew zarzutom rewizyjnym o ingerencji Sądu I instancji w sprawy wewnątrzorganizacyjne przedsiębiorstwa i ograniczeniu jego prawa do samodzielnego decydowania o zatrudnieniu pracowników - Sąd Wojewódzki uznał dopuszczalność kontroli sądowej w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, przez którą z jednej strony rozumie się prawdziwość wskazanej przyczyny, z drugiej zaś trafność wypowiedzenia w świetle całokształtu okoliczności dotyczących konkretnego pracownika.

Strona pozwana zaskarżyła kasacją powyższy wyrok, zarzucając:

1) naruszenie prawa materialnego, tj. przepisu art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.) oraz przepisu art. 10 cytowanej ustawy - poprzez błędne przyjęcie, że nie zachodziły przesłanki dla zastosowania tej ustawy,

2) naruszenie przepisu art. 32 Kodeksu pracy statuującego zasadę swobody nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę,

3) naruszenie przepisu art. 45 Kodeksu pracy poprzez błędne przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione.

Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Wojewódzkiemu lub Sądowi Apelacyjnemu w Lublinie.

W kasacji zgłoszono wątpliwość, czy w ogóle zasadne jest rozpatrywanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę w kontekście art. 45 KP, skoro pozwane przedsiębiorstwo "Z." wypowiedziało umowę na podstawie przepisu art. 1 w związku z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy. Zdaniem składającego skargę kasacyjną, ustawa ta ma w tym przypadku pierwszeństwo przed przepisami Kodeksu pracy, a na pewno wyklucza stosowanie klauzuli generalnej określonej w przepisie art. 45 Kodeksu pracy.

W odpowiedzi na kasację powód wskazał, że ma uprawnienia do kierowania wszystkimi środkami transportowymi, jakimi dysponuje pozwane Przedsiębiorstwo i posiada aktualne badania, zezwalające na kierowanie samochodami ciężarowymi i autobusem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ustawa 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.) przewiduje, z przyczyn wskazanych w art. 1 możliwość zwalniania z pracy pracowników grupowo, bądź indywidualnie na podstawie art. 10 ust. 1. Wystąpienie zatem którejkolwiek z sytuacji wymienionych w art. 1 ustawy (przyczyny ekonomiczne, zmiany organizacyjne, produkcyjne albo technologiczne, upadłość lub likwidacja) uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, wymagane art. 45 KP. Przepis art. 1 ustawy stanowi zatem konkretyzację klauzuli generalnej zawartej w art. 45 KP (por. L. Florek - Zwolnienia pracowników z

przyczyn dotyczących zakładów pracy, s. 12).

Mylne jest natomiast stanowisko kasacji, że ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. wyklucza stosowanie art. 45 KP. Taki pogląd nie znajduje podstawy prawnej ani uzasadnienia w przepisach prawa pracy. Klauzula generalna zawarta w art. 45 KP, zgodnie z którą wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony powinno być uzasadnione, odnosi się do wszystkich wypowiedzeń takich umów o pracę, a więc także do wypowiedzeń dokonanych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Kodeks pracy nie dopuszcza dowolności przy rozwiązywaniu umów o pracę, którą strona pozwana wywodzi bezpodstawnie z art. 32 § 1 KP.

Kasacja jest zatem niezasadna, bowiem Sądy obu instancji nie naruszyły powołanych w skardze kasacyjnej przepisów prawa materialnego i prawidłowo wywiodły na podstawie art. 45 KP prawo sądowej kontroli wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, poprzez weryfikację prawidłowości postępowania pracodawcy w zakresie zastosowanych kryteriów doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia z pracy i zbadanie czy nie doszło do nadużycia prawa pracodawcy.

Wbrew zarzutom kasacyjnym Sąd pierwszej instancji miał prawo badać akta osobowe pracowników należących do grupy osób, z której dokonywane były zwolnienia. Wybór pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie może być dowolny i Sądy obu instancji prawidłowo przyjęły, że pozwany zakład pracy nadużył prawa, skoro zdecydował o zastosowaniu wypowiedzenia wobec pracownika najlepszego, z najdłuższym stażem pracy, obciążonego 5-osobową rodziną i znajdującego się w trudnej sytuacji majątkowej.

Podobne poglądy wyrażone zostały w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, zawierającej wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 KP, OSNCP z 1985 z. 11 poz. 164), która w tezie IX przyjęła, że organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Okoliczności jednak przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Kierując się powyższymi względami Sąd Najwyższy oddalił kasację strony pozwanej na podstawie art. 393¹² KPC wobec braku usprawiedliwionych podstaw do jej uwzględnienia.

=====