

Wyrok z dnia 11 marca 1997 r.
I PKN 37/97

Prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji zawodowych nie jest prawem bezwzględny. Podlega ono ograniczeniu określonymu w art. 45 § 1 KP, z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem pracy.

Przewodniczący SSN: Teresa Romer, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 11 marca 1997 r. sprawy z powództwa Małgorzaty O. przeciwko Zakładowi Opieki Zdrowotnej w P. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 19 listopada 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Małgorzata O. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany Zakład Opieki Zdrowotnej w P. nie uznał powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Pabianicach wyrokiem z dnia 30 sierpnia 1996 r. uwzględnił powództwo. Sąd ten poczynił następujące ustalenia faktyczne:

Powódka zatrudniona była u strony pozwanej od 1 kwietnia 1974 r. na stanowisku technika dentystycznego w jednej z pracowni protetyki stomatologicznej. Dnia 15 maja 1996 r. przeprowadzono kontrolę, której zadanie określono jako "wykonanie normy punktowej za cztery miesiące 1996 r. a wielkość zatrudnienia w pracowniach protetyki ZOZ w P.". Stwierdzono, że pracownia, w której pracowała powódka nie wykonała przewidywanej normy. Norma miesięczna na jednego pracownika wynosiła 124,82 punktów, a wykonano 98,5 punktów. W pracowni tej zatrudnionych było 17 pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy i jeden pracownik na 1/2 etatu. Wykonanie normy 124,82 punktów wynikającej z przepracowanego czasu było możliwe przez 13,8 pracowników; stwierdzono wobec tego przerost zatrudnienia o 3,5 etatu. Powódka znalazła się na 10 miejscu w uszeregowaniu osób, u których stwierdzono "największe niewykonanie" oraz "najniższy procent wykonania". Na 1 miejscu umieszczono nazwisko powódki w zestawieniu nazwisk osób, pod względem procentowego udziału napraw w całości wykonanych prac. Naprawy uznano za najprostsze prace. Kontrolujący stwierdził, że w pracowni tej należy zmniejszyć zatrudnienie o czterech pracowników "osiągających najniekorzystniejsze wyniki punktowe". Wymienił pięć osób, w tym powódkę.

Strona pozwana pismem z dnia 22 maja 1996 r. zawiadomiła zakładowe organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę czterem pracownikom, w tym powódce. Jedna z tych osób nie była wymieniona we wnioskach kontrolującego. Dnia 30 maja 1996 r. doręczono powódce oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 1996 r. "w związku z reorganizacją". Przyczyną wypowiedzenia były wyniki kontroli przeprowadzonej 15 maja 1996 r. oraz reorganizacja pracowni polegająca na likwidacji czterech etatów z powodu przerostu zatrudnienia. Powódka wykonuje tylko naprawy protez, co wynika z wewnętrznego podziału czynności w pracowni. W ciągu 4

miesiące 1995 r. niemożliwe było wykonanie normy punktów(170) miesięcznie z powodu niedostarczenia wycisków przez lekarzy oraz z powodu niezgłaszania się pacjentów. Niewykonanie norm - zdaniem Sądu - "nie świadczy o tym, że spowodowane to zostało z przyczyn pracownika". Naprawa protez nie jest najprostszą pracą, a wykonywanie napraw przez powódkę nie świadczy o jej mniejszych umiejętnościach. Powódka choruje na padaczkę, brak jest dokumentu o dopuszczeniu jej do pracy na stanowisku technika dentystycznego. Ma ona na wyłącznym utrzymaniu syna-studenta.

Zdaniem Sądu Pracy wyniki kontroli nie mogą stanowić uzasadnienia wypowiedzenia, gdyż powódka została sklasyfikowana na 10 miejscu wśród 18 pracowników uszeregowanych według najgorszych wyników pracy. Nie potwierdziły się też stawiane powódce zarzuty co do ilości i jakości wykonywanej przez nią pracy, wykorzystania czasu pracy, ani co do tego, że wykonywała prace najprostsze i wymagające najmniejszych umiejętności i wynikami swojej pracy przyczyniła się do niewykonywania ogólnego planu protezowni.

Zakład pracy nie uwzględnił też sytuacji rodzinnej i zdrowotnej powódki, co prowadzi - zdaniem Sądu Rejonowego - do wniosku o braku uzasadnienia, a w konsekwencji bezskuteczności dokonanego wypowiedzenia.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 19 listopada 1995 r. oddalił apelację strony pozwanej od omówionego wyroku. Zdaniem tego Sądu, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Powódka była długoletnim pracownikiem i przez dwadzieścia lat pracy nie było uwag co do jej sumienności i staranności. Przeciwnie, z akt osobowych wynika, że była ona oceniana pozytywnie. Wybór osób przewidzianych do zwolnienia z pracy podlega kontroli sądu i kontroli tej dokonał Sąd Pracy.

Pozwany wniósł kasację od tego wyroku, podnosząc naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 45 KP. Zdaniem pozwanego ocena pracy powódki jest niezgodna z ustaleniami faktycznymi Sądu. Sąd oceniając materiał dowodowy nie dokonał tego w sposób swobodny, ale dowolny. Pracodawca prawidłowo wypowiedział umowę o pracę, biorąc pod uwagę pogarszający się stan zdrowia powódki, mający wpływ na jej pracę, bezpieczeństwo jej i innych pracowników, a także to, że powódka wykonuje przede wszystkim naprawy protez, "którą to czynność może wykonać każdy technik robiący protezy". Podniesiono też, że pracodawca nie dysponuje innym stanowiskiem pracy, odpowiednim dla powódki. Sąd nie wziął też pod uwagę, że nastąpiła likwidacja etatów, co również uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę.

Pozwany wniósł "o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona.

Zarzut naruszenia prawa materialnego (art. 45 KP) nie może być uznany za słuszny. Z uzasadnienia kasacji należy wnosić, że kwestionowana jest interpretacja art. 45 § 1 KP dokonana w zaskarżonym wyroku, a w szczególności analiza przesłanki braku uzasadnienia wypowiedzenia. W przepisie art. 45 § 1 KP użyty został zwrot "wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione". Zwrot ten zawiera element nieokreślony, ocenny. Sądowi powierzona została ocena zasadności wypowiedzenia w okolicznościach konkretnej sprawy. O naruszeniu tego przepisu można by mówić, gdyby stanowisko Sądu było dowolne, wypływające z nieprawidłowo poczynionych ustaleń i nie poparte rzeczową, przekonującą argumentacją. W zaskarżonym wyroku Sąd II instancji zaaprobował ustalenia Sądu Rejonowego i przedstawione przez niego motywy przyjęcia

braku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę powódce. W rozpoznawanej sprawie ocena zasadności wypowiedzenia odnosiła się do jakości pracy powódki oraz prawidłowości wyboru pracownika do zwolnienia wobec przeprowadzonej reorganizacji. Dokonana została w sposób prawidłowy i poparta przekonującymi argumentami. Podnoszone w kasacji prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji nie jest prawem bezwzględny. Podlega ono ograniczeniu właśnie w myśl art. 45 § 1 KP, z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem. Rozwiązanie umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem podlega kontroli sądu pracy między innymi również pod kątem spełnienia tej przesłanki.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca uzasadniał wypowiedzenie reorganizacją. Podnoszenie w kasacji choroby powódki jako przesłanki uzasadniającej wypowiedzenie (uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie) nie może odnieść skutku.

Nie była to okoliczność wcześniej podnoszona w tym kontekście, a w związku z tym nie była przedmiotem postępowania dowodowego, co skutkuje niemożliwość jej rozważania (bez względu na to, czy mogłaby być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie).

Z tych wszystkich względów należało oddalić kasację na mocy art. 393¹² KPC.

=====