

Wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r.

I PKN 651/98

Zmniejszenie zatrudnienia w grupie zawodowej oraz ocena, iż pracownik nienależycie wywiązuje się z obowiązków uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 KP), nawet jeżeli brak podstaw do zastosowania art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania 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 Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Maria Mańkowska, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 kwietnia 1999 r. sprawy z powództwa Jerzego T. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowej Komunikacji Samochodowej w H. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 9 lipca 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

W imieniu powoda Jerzego T. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 9 lipca 1998 r. [...], którym Sąd ten uchylił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Hrubieszowie z dnia 6 kwietnia 1998 r. [...] w części oddalającej powództwo Jerzego T. w zakresie roszczeń wynikających z rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, a w pozostałej części apelację oddalił.

Sąd Pracy w Hrubieszowie oddalił powództwo Jerzego T. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowej Komunikacji Samochodowej w H. o przywrócenie do pracy. Powód był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie od 31 sierpnia 1978 r., ostat-

nio jako kierownik Ośrodka Wypoczynkowego w S. w okresie sezonu letniego, a w okresie zimowym jako dozorca lub na innych stanowiskach w tymże Ośrodku. Pismem z dnia 3 lipca 1996 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął dnia 31 października 1996 r. Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana podała zmniejszenie zatrudnienia w grupie pracowników umysłowych i pozostałych grupach. NSZZ Pracowników PKS w H. złożył merytoryczne zarzuty co do przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a które poparła instancja nadrzędna tego związku. Przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było zmniejszenie zatrudnienia w grupie pracowników umysłowych i w pozostałych grupach pracowników. Oprócz powoda w tym czasie zwolnione zostały co najmniej trzy osoby (Barbara K., Bogdan N., Piotr D.). Pozwany pracodawca miał zamiar sprzedać Ośrodek Wypoczynkowy w S., gdyż nie przynosił on dochodów. Umową z dnia 15 kwietnia 1996 r. pozwany wynajął Firmie Handlowo-Usługowej w S. całość miejsc noclegowych w Ośrodku od 1 maja 1996 r. do 30 września 1996 r. Pozwany pracodawca na pewno będzie zwalniał pracowników, a nie zatrudniał nowych i w konsekwencji nie widzi ani potrzeby ani możliwości zatrudnienia powoda. Ośrodek wypoczynkowy do 1996 r. przynosił straty, w 1996 r. „wyszedł” w rozliczeniu na zero, a w 1997 przyniósł zysk. W ostatnim sezonie funkcję kierownika pełnił pracownik PKS na zasadzie oddelegowania na okres sezonu letniego. Przedsiębiorstwa nigdy nie będzie stać na zatrudnienie osoby wyłącznie na stanowisku kierownika Ośrodka. Sąd dał wiarę przesłuchanemu na tę okoliczność Mirosławowi G. (tymczasowemu kierownikowi PKS w H.) i w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego wypowiedzenie uznał za uzasadnione. Pismem z dnia 1 października 1996 r. Dyrekcja Przedsiębiorstwa PKS w H. zawiadomiła NSZZ przy PKS w H. o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP. Uchwałą z 5 października 1996 r. NSZZ Pracowników PKS w H. nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 KP. W dniu 7 października 1996 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z przyczyn szczegółowo wskazanych w piśmie (z dniem 4 października 1996 r.).

W zakresie dotyczącym rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w świetle zebranego materiału dowodowego Sąd Pracy nie znalazł podstaw do podważenia decyzji pracodawcy. Jego zdaniem każdy z przedstawionych powodowi zarzu-

tów stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i dawało podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę z jego winy.

Rozpoznając apelację strony powodowej Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że apelacja jest częściowo uzasadniona, a mianowicie w części dotyczącej stwierdzenia przez Sąd pierwszej instancji, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy było zgodne z prawem. W tym zakresie wyrok nie został należycie uzasadniony. Przede wszystkim Sąd pierwszej instancji bardzo ogólnie i pobieżnie potraktował zarzuty zawarte w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, konkludując, iż każdy z nich stanowił uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy. Sąd nie sprecyzował jednakże na czym polegała „ciężkość” zarzucanych powodowi poszczególnych naruszeń obowiązków i jakie podstawowe obowiązki naruszył. Nie ustosunkował się też należycie do zarzutu niezachowania miesięcznego terminu od poszczególnych naruszeń obowiązków do dnia rozwiązania umowy. W konsekwencji w zakresie dotyczącym rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wyrok Sądu Pracy został uchylony, a sprawa w tej części przekazania do ponownego rozpoznania.

Nie jest zasadny apelacyjny zarzut naruszenia art. 219 KPC przez brak rozstrzygnięcia w wyroku w sprawie połączonej do łącznego rozpoznania i wyrokowania [...]. Nie narusza przepisów Kodeksu postępowania cywilnego połączenie do rozpoznania i wyrokowania sprawy o przywrócenie do pracy na skutek wypowiedzenia ze sprawą o późniejsze rozwiązanie tej samej umowy o pracę bez wypowiedzenia, a przy tym wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Pracy wypowiedział się w wyroku co do obu wniesionych powództw. O treści wyroku decyduje również jego uzasadnienie i obejmuje ono obydwa roszczenia, których dochodził powód.

Za zgodne z prawem Sąd drugiej instancji uznał natomiast rozstrzygnięcie Sądu Pracy co do zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Sąd w granicach zakreślonych w art. 233 § 1 KPC obdarzył wiarą zeznania świadków, które znajdują przy tym potwierdzenie w dokumentach. Sąd pierwszej instancji miał bezpośredni kontakt ze świadkami oraz stronami i jego ocena nie narusza zasad logicznego rozumowania, więc nie może być podważana przez Sąd rozpoznający apelację. W sprawie zostało udowodnione, iż Ośrodek był deficytowy w okresie zatrudnienia powoda oraz, że nie ma potrzeby zatrudnienia dodatkowo pracownika na stanowisko kierownika czy dozorczy, skoro można oddelegować do pracy na okres sezonu innych pracowników. Dowodem braku zapotrzebowania na takie zatrudnienie jest chociażby

zlecenie prywatnej firmie powoda prowadzenia tegoż Ośrodka latem 1996 r. Strona pozwana udowodniła, iż powód nie był dobrym pracownikiem, postawiła szereg zarzutów co do wywiązywania się przez niego z obowiązków, co w ocenie Sądu drugiej instancji, przy zmniejszeniu zatrudnienia (które niewątpliwie miało miejsce) oznacza, że zakład pracy miał prawo w pierwszej kolejności wypowiedzieć umowę o pracę tym pracownikom, z których pracy nie był zadowolony. Decyzję taką trudno podważyć. Skoro nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia w określonej grupie zawodowej, a nie likwidacja konkretnego stanowiska pracy, to nie ma znaczenia, że wypowiedzenie dokonane zostało w czasie gdy powód był kierownikiem, a umowa uległa rozwiązaniu w czasie gdy miał pełnić obowiązki dozorca (po sezonie). Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych podniósł także, że art. 8 KP może mieć zastosowanie jedynie do tych pracowników, którzy w sposób prawidłowy wywiązują się ze swoich obowiązków, a do takich pracowników, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego – powód nie należał.

W petitum kasacji postawiony został zarzut, iż zaskarżony nią wyrok narusza art. 45 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie mogła zostać uwzględniona. Postawiono w niej zarzut naruszenia prawa materialnego, natomiast zasadniczy tok rozważań jej uzasadnienia sprowadza się do kwestionowania ustaleń faktycznych sprawy. Ponadto jej zarzut dotyczy naruszenia art. 45 KP, natomiast w uzasadnieniu podnosi się, że uchybienie polega na wadliwym zastosowaniu art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie innych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), na który Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w ogóle się nie powołuje. Również w tym zakresie zachodzi sprzeczność między petitum kasacji i jej uzasadnieniem. Błędna jest także wyływająca pośrednio z uzasadnienia kasacji sugestia, że przyczyny organizacyjne (ekonomiczne, produkcyjne, technologiczne) mogą stanowić uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę (w rozumieniu art. 45 KP) tylko wtedy, gdy – pomijając przypadek zwolnień grupowych – spełnione są warunki wskazane w art. 10 ustawy z 29 grudnia 1989 r. Od spełnienia się wymagań wskazanych w art. 10 ustawy z 28 grudnia 1989 r. zależy bowiem tylko zastosowanie jej przepisów do określonego wypowiedzenia umowy o pracę, nato-

miast inną kwestią jest, czy konkretne wypowiedzenie dokonane z przyczyn organizacyjnych (ekonomicznych, produkcyjnych, technologicznych) może być jednocześnie oceniane jako uzasadnione w świetle art. 45 KP.

W kasacji nie postawiono zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego, a to oznacza, iż mimo, że głównie kwestionuje się w niej ustalenia faktyczne stanowiące podstawę rozstrzygnięcia, to nie może to zostać wzięte w rachubę przez Sąd Najwyższy. Sąd Najwyższy rozstrzyga bowiem sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), a te wyznaczone są głównie przez sposób sformułowania w niej jej podstaw (przez które zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa pojmuje się konkretne przepisy prawa materialnego lub procesowego, których zastosowanie w sprawie jest kwestionowane) oraz ich uzasadnienia (art. 393³ KPC). Podstawy kasacyjnej nie może stanowić zarzut wadliwego ustalenia elementów stanu faktycznego sprawy. Podstawą tą jest bowiem zawsze zarzut naruszenia prawa (materialnego lub procesowego), a to oznacza, iż ustalony stan faktyczny może być w postępowaniu kasacyjnym skutecznie podważany tylko w sposób pośredni, a mianowicie przez wykazanie w niej, że w następstwie naruszenia przepisów postępowania przyjęte w zaskarżonym wyroku oceny i twierdzenia dotyczące strony faktycznej sprawy są wątpliwe. Zarzutów tego rodzaju nie stawia jednakże kasacja wniesiona w imieniu powoda, a to oznacza, iż dla Sądu Najwyższego miarodajny jest jedynie stan faktyczny sprawy ustalony przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, nie zaś ten, który opisywany jest w uzasadnieniu kasacji. Z punktu widzenia art. 45 KP istotne jest stwierdzenie tego Sądu, iż u strony pozwanej miało miejsce zmniejszenie zatrudnienia w określonej grupie zawodowej pracowników oraz to, że powód nie był dobrym pracownikiem. Ważne jest też ustalenie, że strona pozwana nie ma potrzeby zatrudnienia dodatkowo pracowników na stanowiska kierownika i dozorca Ośrodka. Przy takich ustaleniach faktycznych kwalifikacja przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powodowi jako mieszczących się w pojęciu zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 KP nie budzi wątpliwości.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji wyroku.

=====