

Wyrok z dnia 21 lipca 1999 r.

I PKN 192/99

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 KP) dotyczy również wypowiedzenia dokonanego na podstawie przepisów ustawy 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.).

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Andrzej Wasilewski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 lipca 1999 r. sprawy z powództwa Krzysztofa P. przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Energetyki Ciepłej w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 31 grudnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w S. dokonało w dniu 28 maja 1998 r. rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z Krzysztofem P., który w tej sytuacji wystąpił z pozwem o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Słupsku wyrokiem z dnia 8 października 1998 r. [...] przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach i zasądził na jego rzecz kwotę 1.138,33 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W toku postępowania Sąd ustalił, że w dniu ustania stosunku pracy powód legitymował się ponad 22-letnim stażem pracy, przy czym był zatrudniony u strony pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku palacza, obsługując kotły wysokociśnieniowe w kotłowni nr 1. Od 1991 r. w pozwanej Spółce rozpoczął się proces modernizacji poprzez instalowanie kotłowni olejowych lub gazowych w miejsce dotychczasowych kotłowni

koksowych, co zmuszało stronę pozwaną do zmniejszania zatrudnienia w grupie pracowników zatrudnionych w tych kotłowniach, a polegało to zwykle na rozwiązywaniu stosunku pracy z pracownikami, których stanowiska ulegały likwidacji. W dniu 31 lipca 1998 r. zakończyła się także modernizacja kotłowni w S. przy ul. G. i od następnego miesiąca kotłownia ta zaczęła ona pracować jako kotłownia gazowa. Ta zmiana technologiczna pociągnęła za sobą także konieczność likwidacji stanowisk pracy. Przed jej modernizacją pracowało w niej czterech palaczy w systemie zmianowym. Wobec likwidacji tych stanowisk pracy, strona pozwana przesunęła dwóch spośród nich do tzw. grupy remontowej, a trzeciemu wypowiedziała umowę o pracę; natomiast czwartemu - Zygmuntovi S., który legitymował się 20-letnim stażem pracy i w razie utraty pracy nie kwalifikowałby się do zasiłku przedemerytalnego, strona pozwana pismem z dnia 28 lipca 1998 r. zaproponowała zmianę stanowiska pracy z palacza na monter, wskazując jako miejsce świadczenia pracy w okresie od 9 sierpnia 1998 r. do 31 października 1998 r. Zakład Sieci Ciepłej, a od 9 listopada 1998 r. Kotłownię Rejonową, na co pracownik ten wyraził zgodę. Natomiast w wypadku powoda, który wykonywał obowiązki palacza do końca swego zatrudnienia w kotłowni K-1, nie doszło do likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy palacza, na którym on pracował. Jednakże z tej przyczyny, że likwidacja stanowisk pracy w jednej z lokalnych kotłowni wymagała zmniejszenia stanu zatrudnienia, strona pozwana uznała za celowe, aby do zwolnienia z pracy wytypować właśnie powoda, jako osobę, która w wypadku utraty pracy miałaby prawo do zasiłku przedemerytalnego. Sąd Rejonowy stwierdził jednak, że likwidacja oznaczonych stanowisk pracy w kotłowni w S. przy ul. G. nie wymagała dokonywania przez pracodawcę oceny kwalifikacji i stażu pracy pracowników z likwidowanych stanowisk oraz porównywania ich z innymi pracownikami. Bowiem tylko w szczególnych wypadkach wiek pracownika, jego staż pracy, dotychczasowy sposób wykonywania pracy oraz warunki rodzinne pracownika mogłyby stanowić okoliczność przemawiająca za ochroną pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli zakład pracy dysponuje innym stanowiskiem pracy, odpowiadającym kwalifikacjom pracownika, na którym pracownik ten mógłby być zatrudniony, stosownie do potrzeb zakładu pracy. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie pracodawca uznał, że w stosunku do pracownika Z.S. istnieje szczególna okoliczność uzasadniająca potrzebę kontynuowania jego zatrudnienia i w drodze porozumienia stron zmienił mu warunki pracy ze stanowiska palacza na stanowisko montera. Nie powinno się to jednak stać kosztem powoda. Wytypowanie do zwolnie-

nia powoda było więc zbędne i nie wiązało się z likwidacją stanowisk pracy w kotłowni przy ul. G. I z tej przyczyny Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nie było uzasadnione. Sąd uznał mianowicie, że jeżeli następuje ilościowe zmniejszenie identycznych lub podobnych stanowisk pracy, w następstwie czego pracodawca musi wytypować pewną grupę pracowników do zwolnienia, wówczas - wobec indywidualizacji decyzji o zwolnieniu konkretnych osób - konieczne jest wytypowanie do zwolnienia pracowników, którzy nie mają odpowiednich kwalifikacji, względnie wadliwie wykonują swoje obowiązki itp. Jednakże odmienna sytuacja ma miejsce wtedy, gdy w wyniku reorganizacji następuje likwidacja stanowisk pracy zajmowanych przez konkretnych pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1979 r. - OSNCP 1980 z. 4, poz. 77 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982 r. - OSNCP 1983 z. 4, poz. 6). W opinii Sądu Rejonowego, w przedmiotowej sprawie w grę wchodziła właśnie likwidacja konkretnych stanowisk pracy, która nie wymagała od pracodawcy-strony pozwanej oceny i porównywania kwalifikacji oraz stażu pracy pracowników zlikwidowanych stanowisk pracy z innymi pracownikami. Dlatego okoliczność, że strona pozwana uznała, iż w stosunku do pracownika - Z.S. zachodzą szczególne okoliczności, które uzasadniają potrzebę kontynuowania zatrudnienia i dlatego w drodze porozumienia stron zmieniła temu pracownikowi warunki pracy i płacy z palacza na monter, nie mogła usprawiedliwić definitywnego zwolnienia powoda, który był pracownikiem o długoletnim stażu pracy, o odpowiednich kwalifikacjach i nienagannym przebiegu zatrudnienia. Następnie Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z dnia 31 grudnia 1998 r. [...] oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku Sądu Rejonowego, bowiem z niekwestionowanych w tym zakresie ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że likwidacja stanowisk pracy, jaka miała miejsce w pozwanym zakładzie pracy, nie dotyczyła stanowiska pracy powoda. Tymczasem, pomimo to i wbrew obowiązującym zasadom (por. teza IX uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 - OSNCP 1985 z. 11, poz. 164), strona pozwana nie tylko zdecydowała się na porównanie sytuacji powoda, którego stanowisko pracy nie podlegało likwidacji, z sytuacją pracowników zajmujących likwidowane stanowiska pracy, ale w rezultacie zdecydowała też o wytypowaniu do zwolnienia właśnie powoda, chociaż w świetle dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych pracowników jest bezsporne, że powód ma dłuższy staż pracy i wyższe kwalifikacje od pracownika, z którym go porównywano, natomiast

jego sytuacja materialna jest podobna do sytuacji tego pracownika.

W kasacji strony pozwanej od powyższego wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 31 grudnia 1998 r. [...] zarzucono naruszenie art.45 §1 KP poprzez przyjęcie przez Sąd Wojewódzki, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę i stanowi nadużycie prawa do zwalniania z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że w danym wypadku przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę powodowi była niewątpliwie konkretna i autentyczna. A jeśli tak, to nie można odmawiać pracodawcy możliwości racjonalizacji zatrudnienia w nowych warunkach ekonomicznych, przy równoczesnym zabezpieczeniu interesu zwalnianych pracowników (stosownie do przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o rozwiązywaniu 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. - powoływanej nadal jako: ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy), czego nie uwzględniała powołana w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sądu Wojewódzkiego uchwała Sądu Najwyższego z 1985 r. W kasacji podkreśla się także, że strona pozwana, wybierając pracowników do zwolnienia, kierowała się przede wszystkim postanowieniami art. 94 pkt 9 KP, interesem zakładu pracy oraz art. 8 KP, mając na uwadze to, że: „sytuacja finansowa i rodzinna powoda byłaby znacznie lepsza po ustaniu stosunku pracy, aniżeli sytuacja finansowa i rodzinna innych pracowników typowanych do zwolnienia. Powód miałby bowiem prawo do zasiłku przedemerytalnego, inni nie, powód nie ma nikogo na utrzymaniu inni mają rodziny, powód ma inne źródła dochodu poza wynagrodzeniem u pozwanego inni nie”. Równocześnie w opinii kasacji: „Odmowa przez Sąd Wojewódzki możliwości wyboru przez pozwanego pracowników do zwolnienia w wyniku zmniejszenia zatrudnienia, a więc uniemożliwienie pozostawienia przez pracodawcę pracowników najlepszych, którzy według oceny pracodawcy najlepiej wykonują swoje obowiązki pracownicze dla realizacji zadań gospodarczych zakładu pracy, zdaniem pozwanego stanowi nadużycie prawa przez Sąd orzekający”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest zasadna.

Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, biorąc z urzędu pod rozwagę jedynie nieważność postępowania (art. 393¹¹ KPC). Ponieważ kasacja w przedmiotowej sprawie nie została oparta na zarzutach dotyczących naruszenia przepisów postępowania, przeto Sąd Najwyższy przy jej rozpoznawaniu związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę wydania zaskarżonego wyroku. W kasacji podniesiony został natomiast zarzut naruszenia art. 45 § 1 KP, wobec przyjęcia przez Sąd Wojewódzki, że strona pozwana dopuściła się naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę poprzez nadużycie prawa zwalniania pracowników na podstawie przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W niniejszej sprawie Sądy orzekające nie badały celowości i zasadności dokonywanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych oraz zmniejszenia zatrudnienia, natomiast przedmiotem orzeczenia Sądów obu instancji była ocena „zasadności” wypowiedzenia powodowi umowy o pracę (art. 45 § 1 KP). Ocena taka dotyczyć powinna każdego wypowiedzenia umowy o pracę, w tym również wypowiedzenia dokonanego na podstawie przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (art. 1 ust. 1 oraz art. 10 tej ustawy). W świetle ustaleń dokonanych w toku postępowania sądowego jest bezsporne, iż jakkolwiek strona pozwana wskazała na „zmniejszenie zatrudnienia” jako na przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę, to jednak powód został wytypowany do zwolnienia pomimo, że stanowisko pracy, na którym pracował, nie podlegało likwidacji. W opinii strony pozwanej było to uzasadnione tym, że wobec konieczności zmniejszenia zatrudnienia w przedsiębiorstwie, powstałej w wyniku zmian organizacyjnych, zwolnieniem byłby objęty także jeden z pracowników, którego stanowisko pracy ulegało likwidacji, a tymczasem strona pozwana uznała, że istnieją okoliczności uzasadniające jego dalsze zatrudnienie. W tym celu, w wyniku porównania kwalifikacji, dotychczasowego stażu pracy i przydatności pracownika, którego stanowisko pracy ulegało likwidacji oraz powoda, strona pozwana doszła do wniosku, że zwolnienie powoda wywoła dla niego skutki mniej dotkliwe. W tym kontekście strona pozwana podaje w kasacji następujące uzasadnienie: „sytuacja finansowa i rodzinna powoda byłaby znacznie lepsza po ustaniu stosunku pracy od sytuacji finansowej i rodzinnej innych pracowników typowanych do zwolnienia. Powód miałby bowiem prawo do zasiłku przedemerytalnego, inni nie, powód nie ma nikogo na utrzymaniu, inni mają rodziny,

powód ma inne źródła dochodu poza wynagrodzeniem u pozwanego, inni nie”. Ponadto w kasacji wyrażona została ogólna opinia, wedle której: „powód nie był pracownikiem złym, ale pozwany pozostawił pracownika od niego lepszego, tj. bardziej zdyscyplinowanego, bardziej dyspozycyjnego, zdolniejszego i chętniejszego do wykonywania obowiązków pracowniczych”. Tymczasem, w uzasadnieniu wyroków Sądów obu instancji w niniejszej sprawie trafnie podniesiono, że: po pierwsze - w zasadzie likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę temu pracownikowi, który zajmuje likwidowane stanowisko pracy i to bez potrzeby oceny jego kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności (por. także: teza IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. - III PZP 10/85, OSNCP 1985 z. 11, poz. 64); po drugie - jedynie wyjątkowo dopuszczalne jest porównywanie przez pracodawcę pracowników likwidowanych stanowisk pracy z innymi pracownikami w celu wytypowania do zwolnienia pracowników, którzy nie mają odpowiednich kwalifikacji lub wadliwie wykonują swoje obowiązki itp. (por. także: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982 r. - OSNCP 1983 z. 4, poz. 61 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1979 r. - OSNCP 1980 z. 4, poz. 77); po trzecie - w rozpoznawanej sprawie dokonano porównania sytuacji powoda, którego stanowisko pracy nie ulegało likwidacji, z sytuacją innego pracownika, którego stanowisko podlegało likwidacji w wyniku przeprowadzanych zmian, pomimo że brak było okoliczności uzasadniających skorzystanie z takiej konieczności; oraz po czwarte - do zwolnienia wytypowano właśnie powoda, chociaż z dostępnej Sądowi dokumentacji wynikało, że powód ma dłuższy staż pracy i wyższe kwalifikacje od pracownika, z którym go porównywano, a sytuacja materialna obu pracowników jest porównywalna - przy czym, na co należy zwrócić uwagę, ustalenia te nie zostały zakwestionowane przez stronę pozwaną. Powyższe okoliczności wskazują jednoznacznie, iż trafna jest ocena wyrażona w zaskarżonym wyroku, wedle której wypowiedzenie umowy o pracę powodowi ze względu na zmniejszenie zatrudnienia i z powołaniem się na ustawę z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy było nieuzasadnione (art. 45 § 1 KP).

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====