

**Wyrok z dnia 26 stycznia 2000 r.**

**I PKN 487/99**

**Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku, z którym jako jedynym w zakładzie pracy związane jest wykonywanie określonych funkcji fachowych, a które w wyniku zmiany organizacyjnej u pracodawcy podlega likwidacji, nie wymaga uprzedniego dokonywania oceny i porównania z innymi pracownikami, w celu wytypowania pracownika do zwolnienia (art. 45 § 1 KP).**

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Andrzej Wasilewski (sprawozdawca)

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 2000 r. sprawy z powództwa Jerzego L. przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej „U.” w R. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu z dnia 12 maja 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Radomiu wyrokiem z dnia 17 lutego 1999 r. [...] przywrócił powoda – Jerzego L. do pracy w pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej „U.” w R. na poprzednich warunkach pracy i płacy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd stwierdził, że w świetle zebranego materiału dowodowego i dokonanych ustaleń w sprawie wypowiedzenie przez stronę pozwaną umowy o pracę z powodem okazało się bezzasadne, bowiem: po pierwsze – powód otrzymał od strony pozwanej naprzód wypowiedzenie zmieniające, a następnie trzymiesięczne wypowiedzenie umowy o pracę, w obu wypadkach z tej samej przyczyny, to jest z powodu zmian organizacyjnych u strony pozwanej, co jest niedopuszczalne; po drugie – w toku postępowania okazało się, że zamiar strony pozwanej przekazania obowiązków powoda innemu pracownikowi w tejże Spółdzielni okazał się fikcyjny; oraz po trzecie – strona pozwa-

na, dokonując zwolnienia powoda ze względu na zmiany organizacyjne, przy doborze pracowników z tej samej grupy zawodowej, wytypowanych do zwolnienia, nie posłużyła się niezbędnymi kryteriami ich oceny.

W wyniku apelacji strony pozwanej od powyższego wyroku, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu wyrokiem z dnia 12 maja 1998 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy podniósł w szczególności, że w świetle zebrałego w sprawie materiału dowodowego ustalono, iż: po pierwsze – powód otrzymał w krótkim czasie naprzód wypowiedzenie zmieniające ze względu na zmiany organizacyjne u strony pozwanej, a następnie z tej samej przyczyny trzymiesięczne wypowiedzenie umowy o pracę, bowiem strona pozwana cofnęła wypowiedzenie zmieniające, na co powód wyraził zgodę; po drugie – po zwolnieniu powoda inny pracownik strony pozwanej przejął część jego obowiązków; oraz po trzecie – strona pozwana w danym wypadku likwidowała konkretne stanowisko pracy, na którym był zatrudniony powód, to jest stanowisko starszego specjalisty do spraw energetycznych, które okazało się zbędne, bowiem nie były prowadzone wówczas prace wymagające sprawowania takiego nadzoru, a w tej sytuacji nie było również potrzeby dokonywania oceny i porównywania dwóch pracowników z tej samej grupy zawodowej. Na podstawie zeznań świadków Sąd ustalił, że strona pozwana przedstawiła powodowi kolejno dwie propozycje podjęcia pracy na innych stanowiskach, ale powód nie był nimi zainteresowany, ponieważ prowadził wówczas działalność gospodarczą na własny rachunek i miał źródło utrzymania.

W kasacji od powyższego wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 1 KP, poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było uzasadnione oraz wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa. W uzasadnieniu kasacji podniesiono w szczególności, że: po pierwsze – ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna uwzględniać nie tylko słuszne interesy zakładu pracy, ale także i pracownika, czego w przedmiotowej sprawie Sąd nie wziął pod uwagę; po drugie – wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn organizacyjnych jest uzasadnione, jeżeli w ramach takich zmian rzeczywiście nastąpiła likwidacja stanowiska pracy, na którym zatrudniony był pracownik; tymczasem powód zarzuca, że w danym wypadku przesłanka ta nie została spełniona, a więc w wypowiedzeniu tym powołano przyczynę nierzeczywistą, skoro ani w uprzed-

nio obowiązującym schemacie organizacyjnym Spółdzielni, ani też w nowym, wprowadzającym zmiany schemacie organizacyjnym w ogóle nie wymieniono stanowiska zajmowanego przez powoda; po trzecie – zatwierdzenie nowego schematu organizacyjnego Spółdzielni miało miejsce w dniu 10 września 1997 r., natomiast wypowiedzenie umowy z powodem nastąpiło dopiero w dniu 11 maja 1998 r.; po czwarte – strona pozwana rzeczywiście cofnęła swe uprzednie wypowiedzenie zmieniające, które uzasadnione było tą samą przyczyną, ale uczyniła to w sytuacji, gdy powód skierował w tej sprawie pozew do Sądu, co było równoznaczne z uznaniem przez nią owego powództwa za uzasadnione i w konsekwencji postępowanie sądowe w tej sprawie zostało umorzone; po piąte – powód powtórnie zarzuca, że w zaistniałej sytuacji, dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, strona pozwana powinna dokonać wyboru pracownika do zwolnienia w oparciu o kryteria oceny i wyniki pracy obu zatrudnionych w danej grupie pracowników strony pozwanej, a tego nie uczyniła; po szóste – chybiony jest także zarzut jakoby powód odmówił przyjęcia zatrudnienia na innych proponowanych przez stronę pozwaną stanowiskach, bowiem powód oczekiwał, że skoro zawarł z nim umowę o pracę w formie pisemnej, to również nowe propozycje zatrudnienia powinny być mu przedstawiane w formie pisemnej; a w tej sytuacji – w opinii kasacji – wątpliwe jest kategoryczne stwierdzenie, jakoby powód nie był zainteresowany ofertami strony pozwanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest zasadna.

Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zarzutów kasacji, biorąc z urzędu pod uwagę jedynie nieważność postępowania (art. 393<sup>11</sup> KPC). W rozpoznawanej sprawie w kasacji nie został podniesiony zarzut naruszenia prawa procesowego, co oznacza, że Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi i oceną zebranego materiału dowodowego jaka dokonana została przez Sądy obu instancji. Tymczasem, jedyny zarzut kasacji, który dotyczy naruszenia art. 45 § 1 KP, został uzasadniony nie poprzez wskazanie na czym polegać ma w danym wypadku błędna wykładnia i niewłaściwe zastosowanie tego przepisu prawa materialnego, ale wyłącznie poprzez polemikę w kwestii trafności dokonanych w toku postępowania przez Sąd drugiej instancji ustaleń co do faktów, jak i co do prawidłowości oceny zebranego materiału dowodowego. Już z tej przyczyny kasacja nie zasługiwała na uwzględ-

nienie. Należy przy tym podkreślić, że w świetle materiału dowodowego zebranego w toku postępowania w rozpoznawanej sprawie, przytoczona w uzasadnieniu kasacji argumentacja jest całkowicie chybiona, jeśli zważyć, że: po pierwsze – powód był jedynym pracownikiem zatrudnionym u strony pozwanej na stanowisku starszego specjalisty do spraw energetycznych, któremu powierzono w tym zakresie sprawowanie funkcji nadzoru fachowego; stąd w sytuacji, gdy likwidacji podlegało jako zbędne właśnie stanowisko pracy, na którym wykonywany był wspomniany nadzór fachowy, brak było podstawy dla dokonywania porównawczej oceny wyników pracy tego pracownika i innych pracowników strony pozwanej, w celu wytypowania pracownika, któremu należy wypowiedzieć umowę o pracę; po drugie – wobec stwierdzenia, że wykonywanie powyższych funkcji okazało się zbędne, strona pozwana zdecydowała się naprzód na wypowiedzenie powodowi warunków płacy, poprzez pozbawienie go dodatku funkcyjnego z tytułu wykonywania nadzoru fachowego; następnie zaś, w wyniku sprzeciwu powoda, strona pozwana cofnęła powyższe wypowiedzenie zmieniające oraz zaproponowała mu zatrudnienie na innym stanowisku; powód temu nie zaprzecza, natomiast aktualnie zarzuca, że propozycje te powinny mu być przedstawiane na piśmie, chociaż nie występował wobec pracodawcy z tego typu żądaniem w chwili kiedy były mu one przedstawiane; w tej sytuacji należy stanąć na stanowisku, że wymagałyby one ujęcia przez pracodawcę w formie pisemnej po ich wstępnej akceptacji przez powoda; dopiero wobec braku zainteresowania powoda przedstawionymi mu propozycjami dalszego zatrudnienia na innym stanowisku, strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę, bowiem zdecydowała się na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska jako zbędnego; po trzecie – okoliczność, że stanowisko zajmowane przez powoda nigdy nie było ujęte w schemacie organizacyjnym strony pozwanej nie zmienia faktu, że jego likwidacja stanowiła również przejaw realnej zmiany organizacyjnej u strony pozwanej, a w jej wyniku jedynie część zadań wykonywanych na tym stanowisku przekazano do zakresu obowiązków innego pracownika, natomiast strona pozwana w ogóle zaniechała samodzielного wykonywania, sprawowanych dotychczas wyłącznie przez powoda, funkcji fachowego nadzoru energetycznego. Oznacza to, że w rozpoznawanej sprawie nie doszło do naruszenia art. 45 § 1 KP, bowiem przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniona, wynikała z faktu likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====