

Wyrok z dnia 13 kwietnia 2000 r.

I PKN 600/99

Nie ma zasady współżycia społecznego, która nakazuje pracodawcy proponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę.

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 kwietnia 2000 r. sprawy z powództwa Stanisława W. i Mariana R. przeciwko Spółdzielni Mleczarskiej „M.” w G. o przywrócenie do pracy i odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 14 lipca 1999 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację.

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

W imieniu pozwanej Spółdzielni Mleczarskiej „M.” w G. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 14 lipca 1999 r. [...], którym zmieniony został wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Łomży z dnia 28 sierpnia 1998 r. [...] w ten sposób, że uwzględnione zostało roszczenie powoda Stanisława W. o przywrócenie go do pracy przez stronę pozwaną.

Powód Stanisław W. (a także Marian R.) domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez Spółdzielnię Mleczarską „M.” w G. Sąd Pracy ustalił, że powodowie zatrudnieni byli w pozwanej Spółdzielni na czas nie określony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Stanisław W. zatrudniony był od dnia 16 lipca 1982 r. w dziale ochrony środowiska – oczyszczalni ścieków, na stanowisku mechanika-konserwatora urządzeń oczyszczalni (Marian R. zatrudniony był od 17 stycznia 1985 r., początkowo jako dozorca w dziale administracyjno-gos-

podarczym, zaś z dniem 15 kwietnia 1997 r., w dziale ochrony środowiska, jako robotnik gospodarczy do prac ciężkich). Obaj powodowie zostali wytypowani do zwolnienia, ponieważ nowa struktura organizacyjna w dziale ochrony środowiska przewidywała zmniejszenie z pięciu do czterech pracowników obsługi maszyn i urządzeń. Spośród wszystkich zatrudnionych tam pracowników jedynie oni obaj nie posiadali kwalifikacji zawodowych i uprawnień SEP koniecznych do obsługi nowoczesnych urządzeń. Stanisław W. pomimo zapewnienia mu możliwości uczestnictwa w kursie SEP w 1995r. nie wziął (odmówił) w nim udziału (za co został ukarany pozbawieniem premii). W dniu 10 marca 1998 r. na nocnej zmianie w sposób nieprawidłowy usiłował usunąć awarię dotyczącą spadku napięcia, przez co doszło do spalenia cewki, a w konsekwencji mogło dojść do spalenia całego transformatora. Pozostali mechanicy zatrudnieni w dziale ochrony środowiska posiadali kwalifikacje zawodowe i uprawnienia SEP oraz byli długoletnimi pracownikami mleczarni. Mając powyższe na uwadze Sąd Pracy doszedł do przekonania, że pozwana Spółdzielnia, dokonując powodom wypowiedzeń umów o pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, działała zgodnie z prawem (nie dopuściła się żadnych uchybień formalnych ani merytorycznych). Nowa struktura organizacyjna działu ochrony środowiska została zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej, którą Zarząd musiał respektować. Zmniejszenie zatrudnienia było autentyczne, podyktowane względami ekonomicznymi, a rozwiązanie umów z powodami zgodne z art. 45 § 1 KP w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

W wyniku apelacji Stanisława W. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji nie jest prawidłowe. W ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zarzut apelacji dotyczący błędu Sądu pierwszej instancji, polegającego na przyjęciu, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło „w oparciu o przyczyny”, o których jest mowa w art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., jest trafny. Wybór bowiem pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie może być dokonany przez pracodawcę w sposób dowolny. Wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi powinno być uzasadnione (art. 45 § 1 KP) i zgodne z zasadami współżycia społecznego, „a także nie może prowadzić do nadużycia prawa (art. 8 KP)”. Wprawdzie skarżący nie kwestionował, że w dziale ochrony środowiska doszło do zmniej-

szenia zatrudnienia, „niemniej jednak należy podzielić jego stanowisko, iż w indywidualnej sprawie powoda decyzja pracodawcy nie była trafna”. Nie uwzględniała ona bowiem wielu okoliczności, takich jak wiek zwolnionego, staż pracowniczy, a także wykształcenia i kwalifikacji. Stanisław W. w momencie wypowiedzenia miał 55 lat, posiadał 16-letni staż zakładowy, wykształcenie średnie ogólnokształcące oraz tytuł mistrza w rzemiośle mechanika pojazdowa. Nie przystąpił wprawdzie do egzaminu z tzw. uprawnień SEP (w zakresie eksploatacji urządzeń energetycznych), jednakże w okresie od 15 lutego do 7 marca 1995 r. był słuchaczem kursu przygotowawczego „na grupę E i D” w zakresie eksploatacji tych urządzeń. Ponadto z wykazu pracowników przyjętych do pracy w pozwanej Spółdzielni w okresie od maja do września 1998 r. wynika, że pozwany dysponował miejscami pracy w innych działach i mógł zaproponować powodowi nowe stanowisko pracy zgodne z jego kwalifikacjami. Ze złożonego wykazu wynika bowiem, że do zakładu zostały przyjęte osoby mniej predysponowane do pracy u strony pozwanej niż powód, legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcącym, nie posiadające żadnych specjalistycznych uprawnień, dla których praca nierzadko stanowiła pierwsze zatrudnienie. W ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pomimo że zrozumiałą wydaje się argumentacja pozwanego co do prowadzonej polityki zatrudnienia, zmierzającej do doboru najbardziej przydatnych dla niego pracowników, niemniej jednak nie może to stanowić wyłącznego powodu uzasadniającego rozwiązanie z pracownikami stosunku pracy i poszukiwania poza zakładem pracy pracowników o podobnych bądź takich samych kwalifikacjach jak zwalniani. Przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Należy przez to rozumieć taką sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Zdaniem Sądu drugiej instancji zmniejszenie zatrudnienia w dziale ochrony środowiska „nie stanowiło wyłącznej przyczyny do rozwiązania z powodem umowy o pracę. Od maja do września 1998 r. zwolniono (32) i przyjęto do pracy (33) taką samą ilość pracowników”. Nie do zaakceptowania jest przy tym pogląd Sądu pierwszej instancji, iż zakład rozwija się i modernizuje i w związku z tym miał prawo rozwiązać z powodem umowę o pracę. „Sama reorganizacja czy zmniejszenie zatrudnienia nie stanowi o prawdziwości wskazanej przyczyny”. „Również należało wziąć pod uwagę trafność wypowiedzenia w świetle całokształtu okoliczności dotyczących powoda jako konkretnego pracownika, bowiem pracodawca nie zastosował sprawiedliwego i obiek-

tywnego kryterium jego oceny. Poza zarzutem braku uprawnień SEP-u, nieumiejętnym usuwaniem awarii w dniu 10 marca 1998 r. oraz kłótnością innych zastrzeżeń do powoda nie zgłaszał. Powód dyscypliny pracy nigdy nie naruszył. Natomiast przykładowo Zygmunt P. również pracownik działu ochrony środowiska przebywał na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwym”. W ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych „żądanie powoda przywrócenia go do pracy przede wszystkim z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego było uzasadnione (art. 8 KP). Skoro pozwana Spółdzielnia mogła zapewnić powodowi stanowisko pracy odpowiadające jego kwalifikacjom (w innym dziale), to rozwiązanie z nim umowy o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy (...) należy uznać za nadużycie prawa”.

W skardze kasacyjnej zaskarżonemu nią wyrokowi postawiono zarzut, iż narusza on art. 45 KP „poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione”, art. 8 KP „poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę dokonano się z naruszeniem zasad współżycia społecznego stanowiąc przez to nadużycie prawa” oraz art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych „poprzez przyjęcie, że stan faktyczny sprawy nie mieści się w dyspozycji tego przepisu”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja ma usprawiedliwione podstawy i skutkiem tego została uwzględniona. Zaskarżony nią wyrok jest wadliwy, gdyż wskazane w kasacji przepisy prawa pracy zostały w nim nieprawidłowo zinterpretowane i zastosowane. Sąd drugiej instancji stwierdził między innymi, że przyczyny wymienione w art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, co oznacza, że bez ich istnienia nie zostałyby podjęte przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Na tym tle, po pierwsze, należy wskazać, że podstawowe znaczenia dla oceny prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę ma art. 45 § 1 KP, z którego wynika, że wypowiedzenie musi mieć uzasadnioną przyczynę, co nie oznacza, iż przyczyna ta ma być identyfikowana z przyczynami ujętymi w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., czy też w jej art. 10 ust. 1. Ten ostatni przepis ustala zasadę dotyczącą tego, kiedy wypowiedzenie może zostać

uznane za tzw. wypowiedzenie indywidualne i w związku z tym, w jakich przypadkach do tego wypowiedzenia należy stosować przepisy ustawy z 28 grudnia 1989 r., natomiast nie ustanawia reguły, że przyczyny organizacyjne (ekonomiczne, produkcyjne, technologiczne) tylko wtedy mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. Istota rzeczy sprowadza się więc do tego, czy w świetle art. 45 § 1 KP wypowiedzenie dokonane powodowi było uzasadnione z uwagi na wprowadzone u strony pozwanej zmiany organizacyjne, a nie czy zmiany te stanowiły wyłączną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem. Po drugie, powołując się na art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w istocie nie twierdzi, że brak było przyczyny o charakterze organizacyjnym, która uzasadniała zwolnienie powoda z pracy, jak również, że przyczyna ta nie miała charakteru wyłącznego. W istocie bowiem z wywodów uzasadnienia zaskarżonego kasacją wyroku wynika, że wadliwość dokonanego powodowi wypowiedzenia polegała na tym, iż to nie on, a inny pracownik powinien zostać wybrany przez stronę pozwaną do zwolnienia. Tak też, jak należy sądzić, trzeba rozumieć twierdzenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, że „sama reorganizacja czy zmniejszenie zatrudnienia nie stanowi o prawdziwości wskazanej przyczyny”. Sąd ten nie neguje bowiem, że u strony pozwanej miała miejsce reorganizacja oraz że doszło do zmniejszenia zatrudnienia w komórce organizacyjnej, w której pracował powód, sugeruje jednakże jednocześnie, że wskazana przez stronę pozwaną przyczyna była nieprawdziwa. Nie stwierdza tego jednakże wprost i w tym zakresie nie neguje odmiennego ustalenia dokonanego przez Sąd pierwszej instancji. Należy więc uznać, że w ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przyczyna wypowiedzenia była „nieprawdziwa”, nie dlatego, że jej w ogóle nie było (i że nie doszło do zmniejszenia zatrudnienia), lecz z tego powodu, że to nie powód powinien zostać wytypowany do zwolnienia lecz kto inny, czy też dlatego, że wypowiedzenie mu umowy o pracę kolidowało z zasadami współżycia społecznego bądź z uwagi na to, że pracodawca mógł powodowi zapewnić pracę w innym dziale. Okoliczności tego rodzaju mogą oczywiście mieć znaczenie przy ocenie prawidłowości wypowiedzenia, ale nie znaczy to jeszcze wcale, że przekreślają one niejako istnienie samej przyczyny wypowiedzenia i sprawiają, że staje się ona nieprawdziwa (fikcyjna), jeżeli tylko u danego pracodawcy miały miejsce określone zmiany organizacyjne i stanowiły one motyw decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę określonemu pracownikowi. Przyczyny tego typu mogą oczywiście niedostatecznie uzasadniać

wypowiedzenie umowy o pracę, ale to nie znaczy, iż z tego powodu – mimo że one istnieją – należy uważać, że są nieprawdziwe czy fikcyjne (że ich nie ma). Ostatecznie jednakże Sąd drugiej instancji zdaje się nie przywiązywać zasadniczej wagi do tego, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była „prawdziwa” i czy przeprowadzona reorganizacja stanowiła wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy przez stronę pozwaną, skoro stwierdza, że żądanie powoda przywrócenia go do pracy było uzasadnione „przede wszystkim z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP)”. Stanowisko Sądu drugiej instancji (wyrażone w formie niezbyt jednoznacznych sugestii) w kwestii „prawdziwości” i „wyłączności” przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi jest błędne z uwagi na to, iż – jak należy sądzić – oparte zostało ono na przyjęciu określonej, mylnej interpretacji art. 45 § 1 KP i art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. (co do pojęcia „uzasadnienia” wypowiedzenia i relacji między tymi przepisami), która w związku z tym nie zasługuje na aprobatę. Nie jest również trafne stanowisko tego Sądu w kwestii dotyczącej (domniemanej) niezgodności wypowiedzenia umowy o pracę powodowi z zasadami współżycia społecznego. Po pierwsze, odwoływanie się do art. 8 KP musi mieć zupełnie wyjątkowy charakter i mocne, jednoznaczne uzasadnienie, co w rozpoznawanej sprawie – w ocenie Sądu Najwyższego - nie ma miejsca. Po drugie, Sąd drugiej instancji bagatelizuje to, że powód nie miał uprawnień „SEP” i odmówił poddania się szkoleniu w tym zakresie, w sposób nieprawidłowy usiłował usunąć awarię (w dniu 10 marca 1998 r.), co mogło doprowadzić do poważnych strat, oraz że był kłótlivy. Trudno w tych warunkach uznać – jak czyni to Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, odwołując się w tym zakresie do zasad współżycia społecznego – że wybór powoda do zwolnienia dokonany został przez stronę pozwaną w sposób dowolny. Trudno też zaakceptować stanowisko tego Sądu, iż wypowiedzenie stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego, gdyż nie zaproponowano mu pracy w innym dziale. Zdaniem Sądu Najwyższego, nie ma podstaw, by twierdzić, że istnieje jakaś ogólna zasada współżycia społecznego, która nakazuje pracodawcy – przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę – zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy, gdyż propozycja w tym zakresie dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności (pojęcie zaś zasad współżycia społecznego łączone jest z sferą moralności i obyczajowości), a ponadto zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i

prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwia im obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania pracy na określonym stanowisku. W ogólności więc Sąd Najwyższy jest zdania, że wybór powoda do zwolnienia nie miał charakteru dowolnego i nie przekraczał ram swobody, jaką musi dysponować pracodawca, który z powodów organizacyjnych zmuszony jest do zmniejszenia zatrudnienia w danej komórce organizacyjnej i rozstrzygnięcia, któremu pracownikowi (pracownikom) należy wypowiedzieć umowę o pracę. Wybór powoda do zwolnienia nie kolidował też z zasadami współżycia społecznego, bo oparty został na istotnych, merytorycznych przesłankach, zaś – zwłaszcza w tych okolicznościach – zaniechanie przez stronę pozwaną zaproponowania powodowi pracy na innym stanowisku samo w sobie nie może uzasadniać zarzutu nadużycia prawa (art. 8 KP).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹⁵ KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====