

Wyrok z dnia 4 kwietnia 2000 r.

I PKN 566/99

Obowiązek ponadzakładowej konsultacji związkowej (art. 38 § 3 i 4 KP) obciąża pracodawcę w razie zgłoszenia umotywowanych zastrzeżeń przez zakładową organizację związkową, która jest członkiem krajowej federacji związków zawodowych, czyli ogólnokrajowej organizacji związkowej.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2000 r. sprawy z powództwa Maryli C. przeciwko S. Zakładom Przemysłu Gumowego „S.S.” S.A. w S. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 28 maja 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Sanoku wyrokiem z 11 lutego 1999 r. [...] uznał za bezskuteczne dokonane przez pozwanego – S. Zakłady Przemysłu Gumowego „S.S.” SA w S. - wypowiedzenie umowy o pracę powódce Maryli C.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka podjęła pracę u pozwanego we wrześniu 1975 r. W sierpniu 1987 r. uległa wypadkowi przy pracy i po wyczerpaniu okresu zasiłkowego pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 KP. W okresie od lipca 1988 r. do czerwca 1989 r. powódka pobierała świadczenie rehabilitacyjne, po czym pozwany zatrudnił ją ponownie, zawierając z nią w lipcu 1989 r. umowę o pracę, najpierw na czas określony, a następnie na czas nie określony. Powódka pracowała na różnych stanowiskach, ostatnio jako składowa-kartotekowa, co

było zgodne z zaleceniami lekarza i uwzględniało jej stan zdrowia (odwarstwienie siatkówki lewego oka powodujące częściową utratę wzroku). W związku z komputeryzacją wprowadzaną w pozwanej Spółce jej zarząd podjął decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia, przede wszystkim wśród pracowników administracyjnych. W dziale zaopatrzenia technicznego, w którym pracowała powódka, spowodowało to likwidację dwóch stanowisk pracy składowych-kartotekowych. W czerwcu 1998 r. powódka otrzymała – po konsultacji ze związkami zawodowymi - wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych. Ponieważ ostatecznie ujawniła się konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia o 10 % , zarząd Spółki podjął decyzję o zwolnieniach grupowych, dzięki czemu część pracowników mogła skorzystać z zasiłków przedemerytalnych. W związku z tym kierownik działu kadr, działając w porozumieniu ze związkami zawodowymi, zwrócił się do pracowników, którzy otrzymali wcześniej indywidualne wypowiedzenia umów o pracę, o wyrażenie zgody na anulowanie wypowiedzeń. Powódka taką zgodę wyraziła. Konieczność zwolnień grupowych była podstawą porozumienia zawartego przez pracodawcę ze związkami zawodowymi. Porozumienie przewidywało objęcie czasową ochroną przed zwolnieniami grupowymi pracowników posiadających ponad 20-letni okres zatrudnienia u pozwanego. Powódka z uwagi na staż pracy została objęta taką ochroną. We wrześniu 1998 r. pozwana Spółka podjęła decyzję o likwidacji sekcji łączności i przekazaniu obsługi centrali telefonicznej Międzywojewódzkiej Spółdzielni Inwalidów w R. Zawarto porozumienie, zgodnie z którym w Spółdzielni miały zostać zatrudnione dwie telefonistki spośród pracownic strony pozwanej. Z osobami tymi umowy o pracę u pozwanego pracodawcy zostałyby rozwiązane w ramach zwolnień grupowych, dzięki czemu otrzymałyby one należne im odprawy. Pozwany zaproponował powódce podjęcie pracy na stanowisku telefonistki, co odpowiadałoby jej możliwościom zdrowotnym. Powódka zażądała, by na piśmie określono warunki jej zatrudnienia i wyjaśniono wątpliwości związane ze zmianą pracodawcy. Wówczas pozwany - uznając, że wszystkie wątpliwości już wyjaśnił - odpowiedział powódce, że propozycja jest nieaktualna, gdyż na stanowisku telefonistki została zatrudniona inna osoba. Po upływie okresu ochronnego dla pracowników z ponad 20-letnim stażem pracy pozwany powiadomił NSZZ Pracowników „S.S.” SA o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę z powodu zmniejszenia zatrudnienia. Prezydium zarządu związku wniosło zastrzeżenia co do tego zamiaru pracodawcy, jednak bez szerszego umotywowania.

Pismem z 6 stycznia 1999 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę, skracając okres wypowiedzenia o dwa miesiące.

Sąd Rejonowy orzekł o bezskuteczności wypowiedzenia uznając, że zostało ono dokonane z naruszeniem art. 38 KP i art. 8 KP. Wadliwość wypowiedzenia powódce umowy o pracę, wynikająca z nieprawidłowo przeprowadzonej konsultacji ze związkami zawodowymi takiego zamiaru pracodawcy, polegała zdaniem Sądu Rejonowego na tym, że pozwany poprzestał na zawiadomieniu organizacji związkowej pierwszego szczebla, przyjmując brak umotywowania zastrzeżeń zgłoszonych przez tę organizację. Tymczasem wcześniejsze (pierwsze) zawiadomienie związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zawierało identyczną podstawę faktyczną (przyczynę) wypowiedzenia i wówczas prezydium zarządu związku zawodowego działającego u pozwanego przedstawiło szeroko umotywowane stanowisko. Upływ czasu między pierwszą i drugą konsultacją związkową był na tyle krótki, że nie mogło ulec zmianie stanowisko związku zawodowego, który wcześniej przedstawił szeroko umotywowane zastrzeżenia znane pracodawcy. To wymagało – w ocenie Sądu Rejonowego – „wyjaśnienia istniejących wątpliwości w tej mierze”. Z kolei sprzeczność wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego polegała na tym, że pracodawca nie uwzględnił tego, iż powódka była długoletnim pracownikiem pozwanego, dobrze wypełniającym obowiązki pracownicze. W okresie zatrudnienia u pozwanego uległa wypadkowi przy pracy i ze względu na jego skutki nie ma żadnych szans na zatrudnienie u innego pracodawcy, w związku z czym powinna być traktowana w sposób szczególny, a zasadność decyzji pracodawcy o jej zwolnieniu powinna być oceniana nie tylko przez pryzmat art. 45 KP, lecz również poprzez art. 8 KP.

W wyniku apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie wyrokiem z 28 maja 1999 r. [...], zmienił w całości wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy stwierdził naruszenie przez Sąd Rejonowy art. 8 KP, art. 38 KP i art. 45 KP w związku z przyjęciem, że decyzja pozwanego o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę była nieuzasadniona, sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a nadto, że brak było współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi polegającego na konsultacji drugiego stopnia z odpowiednią ogólnokrajową organizacją związkową w przedmiocie zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy wyraził pogląd, że decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę jest uzasadnio-

na, jeżeli przeprowadzana w zakładzie pracy reorganizacja polega na likwidacji stanowisk pracy i zmniejszeniu zatrudnienia. Nie ma podstaw do stosowania art. 8 KP, gdy pracodawca korzysta z przysługującego mu prawa w ramach reorganizacji stanowisk i wymiany kadry w zakładzie pracy. Wypowiadając pracownikowi umowę o pracę, pracodawca wykonuje swoje prawo podmiotowe zgodnie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i jeżeli jego działanie nie jest dokonywane w złej wierze, w celu szykany pracownika lub w sposób obiektywnie nieuzasadniony, to nie zachodzi taki szczególny przypadek, w którym jest miejsce na wyjątkową ochronę z art. 8 KP. Okoliczność, że powódka uległa wypadkowi przy pracy i utraciła zdolność wykonywania niektórych prac, nie może obligować pozwanego do dalszego jej zatrudnienia, skoro pozwany nie ma obecnie takiej możliwości. W ocenie Sądu Okręgowego powódka – mając niespełna 39 lat, średnie wykształcenie, ukończony kurs komputerowy i przeciwwskazania do pracy połączonej z dźwiganiem, w wilgotnych i ciemnych pomieszczeniach - ma możliwość podjęcia zatrudnienia u innego pracodawcy. Zgodnie z art. 38 KP pozwany nie miał obowiązku prowadzenia konsultacji związkowej drugiego stopnia. Zakładowa organizacja związkowa działająca u pozwanego jest samodzielnym związkiem zawodowym jako członek Federacji i zgodnie z treścią art. 38 § 3 i 4 KP nie istniał obowiązek przedstawienia sprawy ogólnokrajowej organizacji związkowej w związku z nieuwzględnieniem przez pracodawcę zastrzeżeń zakładowej organizacji związkowej. Wprawdzie zakładowa organizacja związkowa podtrzymała swoje wcześniej zgłoszone zastrzeżenia co do zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę, ale miały one charakter deklaracyjny, wynikający z zasady działania związku zawodowego, jaką stanowi ochrona praw zrzeszonych w nim pracowników. Pozwany reorganizując poszczególne działy i zmniejszając zatrudnienie zmuszony był podejmować decyzje o rozwiązaniu z niektórymi pracownikami umów o pracę, a organizacja związkowa powinna te decyzje zaakceptować mając na uwadze konieczność gospodarczą, dobro zakładu pracy i wszystkich pracowników.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, domagając się jego uchylecia w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji. Jako podstawę kasacyjną powódka wskazała naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 38 KP i art. 5 ust. 2 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.) poprzez uznanie, że brak wyczerpującej konsultacji ze związkami zawodowymi nie stanowi naruszenia prawa przy rozwiązywaniu stosunku pracy (umowy o pracę zawartej na czas nie określony), 2) art. 45 § 1 KP oraz art. 8 KP poprzez pominięcie istotnych i rzeczywistych okoliczności dotyczących zwolnienia powódki z pracy, w szczególności faktu, że jest ona częściowo niezdolna do wykonywania pracy na wybranych stanowiskach w wyniku wypadku przy pracy, jakiemu uległa będąc zatrudniona u pozwanego, co pozbawia ją możliwości zatrudnienia u innych pracodawców z uwagi na stan zdrowia, a także przez pominięcie dyrektywy ogólnej wynikającej z art. 8 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest usprawiedliwiona o tyle, o ile zarzuca zaskarżonemu nią wyrokowi naruszenie art. 38 § 3 i 4 KP w związku z art. 5 ust. 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. „o zwolnieniach grupowych“. Co prawda, w petitum kasacji przy konstruowaniu zarzutu naruszenia prawa materialnego - w ramach podstawy kasacyjnej wskazanej w art. 393¹ pkt 1 KPC - skarżąca nie wskazała, o naruszenie którego (których) z pięciu paragrafów art. 38 KP jej chodzi, jednak z uzasadnienia kasacji wynika, że kwestionuje ona stanowisko Sądu Okręgowego co do braku konieczności przeprowadzenia przez pracodawcę pełnej przewidzianej prawem konsultacji związkowej, obejmującej również konsultację drugiego stopnia z ogólnokrajową organizacją związkową. Zgodnie z treścią art. 38 § 3 i 4 KP umotywowane zastrzeżenia zakładowej organizacji związkowej zgłoszone na piśmie czynią obligatoryjnym – w razie nieodstąpienia przez pracodawcę od zamiaru wypowiedzenia - przedstawienie sprawy ogólnokrajowej organizacji związkowej, w skład której wchodzi zakładowa organizacja związkowa. W razie zgłoszenia zastrzeżeń ustnych lub nieumotywowanych nie powstaje obowiązek podjęcia trybu współdziałania drugiego stopnia (teza IV. uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77 – wytyczne orzecznictwa w przedmiocie wykładni przepisów Kodeksu pracy normujących współdziałanie kierownika zakładu pracy z organami związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę, OSNCP 1978 z. 8, poz. 127). Sąd Okręgowy swoje stanowisko co do braku obowiązku konsultacji drugiego stopnia (z ogólnokrajową organizacją związkową) wyprowadził jedynie z tego faktu, że zakładowa organizacja związkowa działająca u pozwanego jest - jako członek

Federacji - samodzielnym związkiem zawodowym, nie wchodzącym w skład ogólnokrajowej organizacji związkowej (art. 38 § 4 KP), a zatem nie istnieje obowiązek pracodawcy przedstawiania sprawy ogólnokrajowej organizacji związkowej w razie wniesienia zastrzeżeń przez organizację zakładową (art. 38 § 3 KP). Nie podniósł natomiast – czy to w ramach swoich ustaleń faktycznych, czy to w ramach rozważań dotyczących oceny prawnej żądania powódki – że obowiązek konsultacji drugiego stopnia nie istniał z uwagi na to, że zakładowa organizacja związkowa nie zgłosiła na piśmie umotywowanych zastrzeżeń (art. 38 § 2 KP). Wprost przeciwnie, z uzasadnienia zaskarżonego wyroku zdaje się wynikać, że Sąd Okręgowy przyjął, iż zastrzeżenia zostały umotywowane, ponieważ zakładowa organizacja związkowa podtrzymała swoje zgłoszone kilka miesięcy wcześniej zastrzeżenia co do zamiaru rozwiązania z powódką stosunku pracy i podtrzymuje je nadal, co potwierdził przesłuchany w postępowaniu apelacyjnym w charakterze świadka Marian G., wiceprzewodniczący NSZZ Pracowników „S.S.” SA. Sąd Okręgowy ocenił te zastrzeżenia jako mające charakter „deklaracyjny”, jednakże nie przypisał im wyraźnie braku umotywowania. Również Sąd Rejonowy w swoich ustaleniach faktycznych - niezakwestionowanych w tej części przez Sąd Okręgowy - przyjął, że wcześniejsze (z maja 1998 r.) zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę spotkało się z szeroko umotywowanymi zastrzeżeniami, a ponieważ późniejsze (z grudnia 1998 r.) zawiadomienie wskazywało identyczną podstawę (przyczynę) wypowiedzenia, ponadto w czasie, jaki upłynął od pierwszej konsultacji, nie uległy zmianie okoliczności, pracodawca powinien był „wyjaśnić istniejące wątpliwości w tej mierze”, co może być rozumiane jako przypisany pracodawcy obowiązek konsultacji drugiego stopnia z uwagi na zgłoszenie umotywowanych zastrzeżeń. Ponieważ kasacja nie opiera się na podstawie naruszenia przepisów prawa procesowego (art. 393¹ pkt 2 KPC), Sąd Najwyższy przy jej rozpoznaniu był związany ustalonym stanem faktycznym stanowiącym podstawę wydania zaskarżonego wyroku (art. 393¹⁵ KPC). W związku z niezakwestionowaniem w kasacji ustaleń faktycznych należało zatem przyjąć w postępowaniu kasacyjnym, że przy powtórnej konsultacji zamiaru wypowiedzenia (w grudniu 1998 r.) zakładowa organizacja związkowa wyraziła umotywowane zastrzeżenia poprzez podtrzymanie obszernie umotywowanych zastrzeżeń zgłoszonych przy wcześniejszej konsultacji (z maja 1998 r.), ponieważ w czasie od pierwszej do drugiej konsultacji nie zmieniła się przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę i nie zmieniło się nic w osobistej sytuacji powódki. Wcześniejsze za-

strzeżenia podnosiły okoliczności dotyczące tej sytuacji, a mianowicie to, że powódka jest pracownicą o 23-letnim stażu pracy u tego samego pracodawcy (pозwany jest pierwszym i jedynym pracodawcą, u którego była zatrudniona) oraz że w czasie zatrudnienia u pozwanego uległa wypadkowi przy pracy, czego skutkiem jest częściowa utrata wzroku, a zatem „niemoralne“ jest pozbawienie jej pracy u pozwanego. Zgłoszenie przez zakładową organizację związkową umotywowanych zastrzeżeń ma takie znaczenie, że umożliwia pracodawcy podjęcie trafnej decyzji w sprawie indywidualnego zwolnienia pracownika za wypowiedzeniem. Zastrzeżenia te mogą bowiem wpływać na ocenę, czy wypowiedzenie jest w indywidualnym przypadku uzasadnione, czy też nie.

Rozważając, czy doszło do naruszenia art. 38 § 3 i 4 KP, należało zatem w postępowaniu kasacyjnym ograniczyć się jedynie do oceny, czy działający u pozwanego pracodawcy związek zawodowy wchodzi w skład ogólnokrajowej organizacji związkowej. W pozwanej Spółce działa zakładowa organizacja związkowa pod nazwą Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników „S.S.“ SA. Organizacja ta przystąpiła do Federacji Związków Zawodowych Zakładów Przemysłu Chemicznego. Przystąpienie do Federacji oznaczało taki skutek, że związek zawodowy działający u pozwanego wszedł w skład ogólnokrajowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 38 § 4 KP. Termin „wchodzi w skład“ należy rozumieć szeroko. Nie powinien on być ograniczany wyłącznie do struktury organizacyjnej jednolitej ogólnokrajowej organizacji związkowej. Z samej istoty federacji wynika, że składa się ona z tych zakładowych organizacji związkowych, które do niej przystąpiły – stały się jej członkami – i stanowią wskutek tego jej część składową. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie podziela w tej kwestii poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 1996 r., I PR 2/96 (OSNAPIUS 1997 nr 6, poz. 92, OSP 1997 z. 7-8, poz. 130).

Obowiązek konsultacji ponadzakładowej obciąża pracodawcę w razie zgłoszenia zastrzeżeń przez taką organizację zakładową, która jest składową częścią organizacyjnej struktury ogólnokrajowej organizacji związkowej. Obowiązek ten nie odnosi się natomiast do organizacji zakładowej stanowiącej samodzielny, odrębny związek zawodowy niezrzeszony w strukturze ogólnokrajowej. Nie wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które są samodzielnymi związkami zawodowymi posiadającymi własną osobowość prawną, zrzeszyły się w ogólnokrajowych federacjach. Nie mają one w ogóle struktury ponadzakładowej, ewentualnie ich zrzeszenie

kończy się na strukturze regionalnej. Jeżeli jednak przystąpiły do (stały się członkiem) krajowej federacji związków zawodowych, wówczas wchodzi w skład ogólnokrajowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 38 § 4 KP. Za ogólnokrajową organizację związkową można bowiem uznać działającą na szczeblu ogólnokrajowym jednolity związek zawodowy zrzeszający pracowników jednej określonej gałęzi zatrudnienia, jak i ogólnokrajową federację zrzeszającą samodzielne zakładowe organizacje związkowe działające w określonych zakładach pracy. Oznacza to, że wynikający z art. 38 § 3 KP obowiązek pracodawcy obejmuje również członków zakładowych organizacji związkowych wchodzących w skład ogólnokrajowych federacji.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że w rozpoznawanej sprawie istniał obowiązek przeprowadzenia konsultacji związkowej drugiego stopnia z Federacją Związków Zawodowych Zakładów Przemysłu Chemicznego. Brak takiej konsultacji oznaczał naruszenie przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 38 § 3 KP, a odmienny pogląd Sądu Okręgowego wyrażony w zaskarżonym wyroku – wynikający z błędnej wykładni art. 38 § 4 KP – czyni usprawiedliwioną podstawę kasacyjną wymienioną w punkcie 1) petitum kasacji. Naruszenie art. 38 § 3 i 4 KP jest niewątpliwe i już to samo czyni kasację zasadną.

Wskazać należy, że przy pierwszym wypowiedzeniu powódce umowy o pracę (później za zgodą powódki anulowanym) pracodawca podjął czynności zmierzające do przeprowadzenia konsultacji związkowej drugiego stopnia, mianowicie po zgłoszeniu w maju 1998 r. przez zakładową organizację związkową umotywowanych zastrzeżeń, w czerwcu 1998 r. przedstawił sprawę Rejonowej Radzie Związków Zawodowych w S., która podtrzymała stanowisko NSZZ Pracowników „S.S.” SA (pismo w aktach osobowych powódki). Konsultacja drugiego stopnia nie została zatem przeprowadzona z Federacją Związków Zawodowych Zakładów Przemysłu Chemicznego. Nie było to jednak przedmiotem ustaleń Sądów pierwszej i drugiej instancji w rozpoznawanej sprawie, dlatego uchyla się spod szerszych rozważań co do tego, czy konsultacja z Rejonową Radą Związków Zawodowych w S. wypełniała obowiązek konsultacji drugiego stopnia z ogólnokrajową organizacją związkową, o jakiej mowa w art. 38 § 3 i 4 KP.

Podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 5 ust. 2 ustawy z 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.) jest usprawiedliwiony o tyle, że z ustaleń Sądów pierwszej i drugiej instancji nie wynika, aby powódka była objęta porozumieniem zawartym przez pracodawcę z zakładową organizacją związkową w sprawie zasad postępowania dotyczących pracowników objętych zwolnieniami grupowymi, o jakim mowa w art. 4 wskazanej ustawy, które to porozumienie eliminowałoby obowiązek przeprowadzenia indywidualnej konsultacji związkowej w trybie art. 38 KP. Skoro konsultacja taka była obowiązkowa, powinna być przeprowadzona w sposób prawidłowy i zgodny z zasadami wynikającymi z Kodeksu pracy.

Zarzut naruszenia art. 8 KP - w ujęciu przedstawionym w kasacji – mieści się w zarzucie naruszenia art. 45 § 1 KP. Chodzi bowiem o ocenę, czy wypowiedzenie powódce umowy o pracę było, czy nie było uzasadnione.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 KP powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Na podstawie art. 45 § 1 KP sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. Jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę pracodawca wskazał zmniejszenie stanu zatrudnienia, nie zaś likwidację konkretnie przez nią zajmowanego stanowiska pracy. Aktualna jest zatem kwestia wyboru powódki do zwolnienia. Dokonując doboru pracowników do zwolnienia (w ramach wypowiedzenia) w związku z ograniczeniem (zmniejszeniem) stanu zatrudnienia, pracodawca powinien wziąć pod uwagę takie okoliczności, jak staż zatrudnienia, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, kwalifikacje i przygotowanie pracownika do wykonywania tych zadań, które będą realizowane przez zakład pracy w przyszłości (po wypowiedzeniu), dotychczasowy sposób wykonywania obowiązków przez pracownika, wykazywanie przez niego inicjatywy oraz troski o dobro zakładu pracy. Wskazane kryteria służą ocenie przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy w konfrontacji z przymiotami innych pracowników podlegającymi ocenie według tych samych kryteriów. Inne okoliczności dotyczące pracownika, nie związane bezpośrednio ze stosunkiem pracy (takie jak wiek, stan zdrowia, sytuacja rodzinna), mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę do uznania – na zasadzie art. 8 KP – że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a przez to nieuzasadnione. W szczególnych przypadkach – ze względu na wiek, stan zdrowia, warunki rodzinne pracownika, jego nikłe szanse na ponowne zatrudnienie u innego pracodawcy – przesłanką uznania wypowiedzenia

za nieuzasadnione może być ustalenie, że zakład pracy dokonał definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, mimo że dysponował innym stanowiskiem pracy odpowiednim do kwalifikacji pracownika i pracownik mógł być na tym stanowisku zatrudniony stosownie do potrzeb zakładu pracy. Powódka w kasacji powołuje się ogólnie na to, że pozwany pracodawca prowadzi duży zakład pracy, w którym z pewnością znalazłoby się dla powódki jakieś miejsce zatrudnienia. Powódka nie wskazuje jednak wyraźnie, o jakie konkretnie stanowisko pracy chodzi, a zatem kwestia ta uchyla się spod oceny w postępowaniu kasacyjnym, zwłaszcza, że wobec braku zarzutu naruszenia przepisów postępowania nie zostały w kasacji skutecznie podważone ustalenia faktyczne Sądów pierwszej i drugiej instancji. Sądy nie zajmowały się bowiem w ogóle ustaleniem, czy pozwany dysponuje takim stanowiskiem pracy – innym niż dotychczasowe - na którym mogłaby zostać zatrudniona powódka.

W tym kontekście należy uznać, że ocenie w świetle zasad współżycia społecznego może podlegać w rozpoznawanej sprawie jedynie to, że powódka jest częściowo niezdolna do pracy w wyniku wypadku przy pracy, jakiemu uległa będąc zatrudniona u pozwanego, czego następstwem jest częściowa utrata przez nią wzroku wskutek odwarstwienia siatkówki lewego oka. Tylko to stanowi bowiem okoliczność wyjątkową, szczególną, wyróżniającą sytuację osobistą powódki w konfrontacji z sytuacją innych pracowników przewidzianych do zwolnienia. Stan zdrowia powódki, ograniczający jej zdolność do pracy, może utrudniać jej znalezienie pracy u innego pracodawcy. Sąd Okręgowy poddał tę okoliczność ocenie i ostateczny wniosek Sądu co do tego, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie było w tym kontekście sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, nie budzi zastrzeżeń, a w każdym razie kasacja nie zawiera argumentacji prawnej, która mogłaby skutecznie podważyć dokonaną przez Sąd Okręgowy wykładnię art. 8 KP i jego zastosowanie. Inne okoliczności podnoszone w kasacji – wiek powódki i jej staż pracy u pozwanego – nie są na tyle wyjątkowe, aby pozwalały na uznanie wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Stosunkowo długi okres zatrudnienia powódki u pozwanego mógłby mieć natomiast znaczenie przy ocenie, czy pracodawca dokonując wyboru pracowników do zwolnienia kierował się w stosunku do nich tymi samymi obiektywnymi kryteriami oceny, a więc pośrednio czy dokonanie wypowiedzenia w stosunku do powódki było uzasadnione. Tego wątku – kryteriów doboru pracowników do zwolnienia – kasacja jednak wyraźnie nie podnosi.

Obszernie eksponowane w kasacji okoliczności dotyczące propozycji pozwanego zatrudnienia powódki jako telefonistki nie mają istotnego znaczenia dla oceny prawidłowego zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 8 KP. Sąd drugiej instancji ustalił bowiem i ocenił, że ta propozycja pracodawcy była rzeczywista - a nie pozorna - i że powódka nie podejmując odpowiednio szybkiej decyzji o przyjęciu zaoferowanej jej pracy sama dobrowolnie pozbawiła się możliwości zatrudnienia na stanowisku telefonistki. Ustalenie to nie może być skutecznie podważone wobec braku oparcia kasacji na podstawie naruszenia przepisów postępowania. W tej sytuacji z podnieszonych przez powódkę w kasacji okoliczności dotyczących zaoferowania jej pracy telefonistki nie można wyprowadzić oceny co do tego, że zachowanie pozwanego było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Tym bardziej taka ocena jest niemożliwa, że na pracodawcy nie ciążył obowiązek zaproponowania powódce stanowiska pracy u innego pracodawcy, (po porozumieniu z nim) i był to ze strony pozwanego gest dobrej woli wynikający właśnie z brania pod uwagę trudnej sytuacji życiowej powódki. Również zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez pracodawcę innej odpowiedniej pracy, jeżeli obowiązek taki nie wynika z przepisów szczególnych.

W ustalonym dotąd stanie faktycznym – skutecznie w kasacji nie podważonym - zarzut naruszenia art. 8 KP i art. 45 § 1 KP okazał się ostatecznie nieuzasadniony. Ponieważ jednak doszło do naruszenia – przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie – art. 38 § 3 i 4 KP kasacja podlegała uwzględnieniu.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC.

=====