

**Wyrok z dnia 25 maja 2000 r.**

**I PKN 657/99**

**Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 94 pkt 6 KP) nie oznacza, że pracownik może domagać się od pracodawcy zorganizowania i przeprowadzenia określonego rodzaju szkolenia (np. komputerowego).**

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2000 r. sprawy z powództwa Barbary K. przeciwko Bankowi Spółdzielczemu w L. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 21 maja 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Chełmie wyrokiem z 28 stycznia 1999 r. [...] oddalił powództwo Barbary K. przeciwko Bankowi Spółdzielczemu w L. o przywrócenie do pracy.

Sąd Pracy ustalił, że powódka była zatrudniona od 1977 r. w Banku Spółdzielczym w Ż. na podstawie umowy o pracę, ostatnio na stanowisku inspektora do spraw kredytów. W lipcu 1998 r. doszło do połączenia Banków Spółdzielczych w Ż., D., K. i L., w wyniku czego utworzono jeden podmiot – Bank Spółdzielczy w L., zaś pozostałe jednostki stały się jego oddziałami. We wrześniu 1998 r. Zarząd pozwanego Banku podjął uchwałę w sprawie redukcji zatrudnienia „z uwagi na niski wynik finansowy za miesiąc sierpień wspólnej działalności połączonych banków na bazie BS w L., nieefektywne wykorzystanie potencjału pracowniczego oraz brak możliwości rozszerzenia działalności banku”. Zarząd podjął decyzję o dokonaniu redukcji zatrudnienia w Oddziale w Ż. i wręczeniu we wrześniu wypowiedzenia jednemu pracownikowi

tego Oddziału, ponadto upoważnił Dyrektora Oddziału w Ż. do wskazania osoby przeznaczonej do zwolnienia. W dniu 30 września 1998 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 października 1998 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano redukcję zatrudnienia w pozwanym Banku. W chwili wypowiedzenia umowy o pracę powódka miała wykształcenie średnie ekonomiczne i najdłuższy, wynoszący 21 lat, staż pracy wśród pracowników zatrudnionych w Oddziale w Ż., a będąc w wieku 41 lat należała do najstarszych pracowników tego Oddziału. Pracowała na stanowisku inspektora do spraw kredytów. Na takim samym stanowisku pracowały jeszcze dwie inne osoby, ale między trojgiem inspektorów istniał wewnętrzny podział czynności, zgodnie z którym powódka od lat zajmowała się windykacją kredytów, a od 1995 r. miała określony zakres czynności na stanowisku specjalisty do spraw kredytów trudnych. W ostatnim czasie znacznie zmniejszyła się ilość kredytów trudnych, w ogóle nie występowały windykacje komornicze, a więc praktycznie powódka nie zajmowała się windykacją, przyjmowała rachunki za telefon i energię. Powódka ukończyła kurs obsługi komputera w zakresie podstawowym, jej znajomość programów komputerowych ograniczała się do podstawowych zagadnień. Nie potrafiła posługiwać się edytorem tekstu TAG ani obsługiwać nowych programów Excel i Word wprowadzonych w pozwanym Banku (jego Oddziałach) od 1996-97 r. Zdarzały się sytuacje, że prosiła inne osoby zatrudnione razem z nią o napisanie za nią na komputerze pisma. Nie potrafiła też przez długi czas obsługiwać kserokopiarki, którą Bank posiadał od 1992 r., nabyła tę umiejętność dopiero przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Powódka samotnie wychowuje 13-letniego syna pozostającego pod stałą opieką lekarską z powodu wrodzonej wady serca, otrzymuje na jego utrzymanie alimenty w kwocie 400 złotych miesięcznie. Mieszka z matką emerytką, pobierającą emeryturę w wysokości 700 złotych miesięcznie. Ponadto posiada gospodarstwo rolne o powierzchni 4,40 ha, które od 1990 r. wdzierżawia w zamian za ponoszenie przez dzierżawcę ciężarów związanych z nieruchomością. Powódka nie kwestionowała prawdziwości przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazanej przez pracodawcę (którą stanowiła redukcja zatrudnienia), nie zgłaszała też zastrzeżeń co do uchybień formalnych przy dokonywaniu wypowiedzenia, kwestionowała natomiast decyzję pracodawcy o wytypowaniu właśnie jej do zwolnienia, podnosząc sprzeczność tej decyzji z zasadami współżycia społecznego, ponieważ pracodawca wybrał ją do zwolnienia, chociaż była dobrym pracownikiem o najdłuższym stażu zatrudnienia, a nadto znajdowała się

w trudnej sytuacji rodzinnej i materialnej jako osoba samotnie wychowująca syna wymagającego stałej opieki lekarskiej - jej zdaniem rozwiązując z nią umowę o pracę pracodawca pozbawił ją i jej dziecko źródła utrzymania.

Sąd Rejonowy ocenił, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką (redukcja zatrudnienia) była rzeczywista, wypowiedzenie było uzasadnione przyczynami ekonomicznymi dotyczącymi zakładu pracy, a pozwany pracodawca nie naruszył zasad współżycia społecznego dokonując wyboru powódki do zwolnienia. Przy dokonywaniu tego wyboru decydujące znaczenie miało nie kryterium stażu pracy lub wykształcenia (pozostali pracownicy mieli podobne wykształcenie), lecz kryterium fachowości, wydajności i sprawności oraz samodzielności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Typując powódkę do zwolnienia pozwany pracodawca kierował się chęcią zapewnienia sprawnej organizacji pracy Oddziału w Ż. mimo redukcji zatrudnienia. Powódka nie przejawiała chęci zaznajomienia się z zasadami funkcjonowania urządzeń biurowych (np. kserokopiarki), nie wykazywała inicjatywy w kierunku zdobycia umiejętności obsługi dwóm stosowanych w Banku programów komputerowych (Excel i Word), nie potrafiła przygotować pism na komputerze, brak inicjatywy i zaangażowania w zakresie poszerzania znajomości programów komputerowych prowadził do tego, że inni pracownicy pozwanego musieli zastępować ją przy niektórych czynnościach, ona sama z kolei odmawiała zastępstwa na stanowisku kasjerki, co czasami było konieczne i od czego nie uchylali się inni pracownicy. W tej sytuacji pozostawienie powódki na zajmowanym stanowisku i zwolnienie jednej z dwóch pozostałych osób zatrudnionych w charakterze inspektora do spraw kredytów mogłoby zakłócić pracę Oddziału z uwagi na brak wiedzy i umiejętności powódki w zakresie obsługi stosowanych przez Bank programów komputerowych. Dwie pozostałe osoby zatrudnione na takim samym stanowisku posiadały szerszą od powódki wiedzę i większe umiejętności w zakresie pracy na komputerze. Sytuacja materialna i rodzinna powódki nie była wyjątkowa. Wynagrodzenie za pracę nie stanowiło jedyne źródła dochodu i utrzymania dla niej i jej syna. Powódka posiada gospodarstwo rolne, które może przynosić dochód nawet po jego wdzierżawieniu, syn otrzymuje alimenty, a ponadto powódka mieszka razem z matką, która pobiera emeryturę, co ma wpływ na koszty utrzymania powódki. Te okoliczności dały Sądowi Rejonowemu podstawę do oceny, że wypowiedzenie powódce (nie zaś innej osobie zatrudnionej w Oddziale Banku w Ż.) umowy o pracę nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z 21 maja 1999 r. [...] oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Pracy. W apelacji powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego - art. 45 § 1 KP w związku z art. 8 KP.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i ich kwalifikację prawną. Bezsporne było, że z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną i zmiany organizacyjne pozwany Bank stanął przed koniecznością ograniczenia stanu zatrudnienia. Ustalił obiektywne kryteria doboru pracowników do zwolnienia i na ich podstawie wytypował do zwolnienia powódkę. Kryterium tym była przydatność pracownika do pracy w Banku z uwagi na posiadane umiejętności. Były to okoliczności istotne z punktu widzenia pracodawcy i trafnie zostały uznane za decydujące o wyborze pracownika do zwolnienia. Decydując o pozostawieniu konkretnych pracowników w zatrudnieniu pracodawca ma prawo kierować się kryteriami fachowości, wydajności i sprawności oraz samodzielności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Pozwany miał zatem prawo - typując powódkę do zwolnienia - kierować się oceną jej dyspozycyjności jako pracownika. Brak inicjatywy powódki w kwestii poszerzania znajomości programów komputerowych stosowanych w Banku prowadził do tego, że inni pracownicy pozwanego musieli zastępować powódkę przy wielu czynnościach. Względem zasady współzycia społecznego nie może w rozpoznawanej sprawie stanowić samodzielnej podstawy do uwzględnienia roszczenia powódki o przywrócenie do pracy.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając go w całości. Jako podstawę kasacji powódka wskazała naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 45 § 1 KP w związku z art. 8 KP poprzez bezzasadne uznanie, że w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy art. 8 KP nie może stanowić samodzielnej podstawy do uwzględnienia roszczenia powódki o przywrócenie do pracy, podczas gdy prawidłowa analiza stanu faktycznego prowadzi do jednoznacznych wniosków, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce – matce dziecka z wadą serca, wymagającego stałej opieki lekarskiej, którego leczenie wymaga wielu wydatków finansowych, stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego w stopniu znacznym, bo uniemożliwiającym pokrycie uzasadnionych wydatków rodziny oraz rehabilitację dziecka; 2) art. 94 pkt 6 KP poprzez bezzasadne przerzucenie na powódkę obowiązku samodzielnego douczania się w zakresie specjalistycznych (komputerowych) programów bankowych z sankcją wypowiedzenia umowy o pracę wobec

ich nieopanowania w stopniu profesjonalnym; 3) art. 10 w związku z art. 2, 3, 4 i 5 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 błędne przyjęcie, że nie zachodziły przesłanki do zastosowania tej ustawy, co doprowadziło do wyeliminowania obligatoryjnej procedury określonej w tej ustawie. Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznając sprawę Sąd Najwyższy jest związany granicami kasacji (art. 393<sup>11</sup> KPC), które wyznaczają przede wszystkim przytoczone podstawy kasacyjne (art. 393<sup>1</sup> KPC) oraz ich uzasadnienie (art. 393<sup>3</sup> KPC). W sytuacji, gdy kasacja nie została oparta na podstawie naruszenia przepisów postępowania, w szczególności nie postawiono w niej zarzutów uchybienia przepisom dotyczącym prowadzenia postępowania dowodowego, dokonywania ustaleń faktycznych i oceny zebranego materiału, Sąd Najwyższy jest związany stanem faktycznym stanowiącym podstawę wydania zaskarżonego wyroku, co oznacza, że stan faktyczny przyjęty przez Sąd drugiej instancji za podstawę rozstrzygnięcia jest miarodajny dla oceny prawidłowości wykładni i zastosowania przez ten Sąd prawa materialnego. Jednocześnie pozbawiona doniosłości jest zawarta w uzasadnieniu kasacji argumentacja odwołująca się do tego, że Sąd Okręgowy ocenił pewne okoliczności w sposób dowolny, w konsekwencji oparcia swoich rozważań na nieprawidłowo poczynionych ustaleniach faktycznych, niepopartych rzeczą i przekonującą analizą zebranego materiału. Tego rodzaju argumentacja, której nie towarzyszy odpowiednio skonstruowany zarzut naruszenia przepisów postępowania, jest pozbawiona racji.

W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy – niezakwestionowanym skutecznie przez skarżącą - kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 45 § 1 KP w związku z art. 8 KP. Słusznie wskazał Sąd Okręgowy na to, że art. 8 KP nie może stanowić samodzielnej podstawy uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy w tym znaczeniu, że samo powołanie się na klauzulę generalną i konstrukcję nadużycia prawa podmiotowego nie stanowi wystarczającej podstawy materialnoprawnej roszczenia. Możliwa jest nato-

miast ocena, że wypowiedzenie umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i jako takie nie może rodzić skutku w postaci definitywnego rozwiązania umowy o pracę. Jest to więc kwestia badania zgodności wypowiedzenia z prawem, z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Powódka nie kwestionuje w kasacji przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę (rzeczywistego istnienia i zasadności tej przyczyny z punktu widzenia interesu pracodawcy), kwestionuje natomiast wybór właśnie jej do zwolnienia z pracy spośród pracowników Oddziału w Ż., twierdząc, że wypowiedzenie właśnie umowy o pracę stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego. Powódka odwołuje się przy tym do własnej sytuacji materialnej i rodzinnej, nie kwestionując skutecznie ustalenia Sądu, że miała najniższe kwalifikacje do wykonywania pracy spośród innych pracowników zatrudnionych na stanowisku inspektora do spraw kredytów, co było związane z brakiem umiejętności posługiwania się komputerem (oprogramowaniem), a wcześniej także innymi urządzeniami biurowymi, np. kserokopiarką, oraz brakiem samodzielności i inicjatywy. Sytuacja rodzinna powódki jest rzeczywiście trudna, ale powódka nie zgłaszała w toku procesu zarzutu, że jej sytuacja jest w istotny sposób gorsza od sytuacji pozostałych dwóch pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku, a w każdym razie okoliczność ta nie była przedmiotem ustaleń i oceny Sądu Okręgowego, czego kasacja skutecznie nie podważa. Powódka nie stawiała więc sprawy w ten sposób, że ze względu na zasady współżycia społecznego (jej własną sytuację materialną i rodzinną) pracodawca powinien był wybrać do zwolnienia innego pracownika. Byłby to bowiem wybór pracownika lepiej wywiązującego się ze swoich obowiązków pracowniczych, posiadającego umiejętności przydatne z punktu widzenia interesu pracodawcy (w tym zwłaszcza lepszą znajomość obsługi komputera i programów komputerowych). Przepis art. 8 KP nie może być rozumiany w ten sposób, że mając dylemat dokonania wyboru pracownika do zwolnienia za wypowiedzeniem w związku z ograniczeniem zatrudnienia, pracodawca powinien wybrać do dalszego zatrudnienia pracownika o gorszych kwalifikacjach, ale w trudnej sytuacji życiowej, a zwolnić pracownika o lepszych kwalifikacjach.

Dodatkowo wskazać należy, że sytuacja życiowa powódki nie była w chwili wypowiedzenia jej umowy o pracę tak drastycznie zła, jak to mogłoby wynikać z wywodów kasacji. Powódka nie jest jedyną żywicielką rodziny, ponieważ dziecko ma zasądzone alimenty, co oznacza, że koszty jego utrzymania ponosi także inna osoba zobowiązana do alimentacji; alimenty te mogą być ponadto podwyższone w związku

z utratą pracy przez powódkę. Powódka posiada gospodarstwo rolne o powierzchni 4,40 ha, które może przynosić dochód. Powódka pozostaje we wspólnym gospodarstwie z matką pobierającą emeryturę, co wpływa na koszty utrzymania jej samej. Tych ustaleń Sądu Okręgowego kasacja skutecznie nie podważa – wobec braku stosownego zarzutu naruszenia przepisów postępowania – a to oznacza, że w odniesieniu do dokonanych ustaleń faktycznych, które muszą być potraktowane przez Sąd Najwyższy jako niewadliwe i wiążące, wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie może być ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego ze względu na jej sytuację materialną i rodzinną.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 94 pkt 6 KP. Obowiązek pracodawcy określony w art. 94 pkt 6 KP, polegający na ułatwianiu pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, stanowi powtórzenie podstawowej zasady prawa pracy wyrażonej w art. 17 KP. Obowiązek ten nie oznacza, że poszczególne pracownik może (ma prawo w znaczeniu posiadania roszczenia) domagać się na tej podstawie od pracodawcy określonego udziału w podnoszeniu swoich zawodowych kwalifikacji, polegającego na przykład na zorganizowaniu i przeprowadzeniu szkolenia komputerowego. Pracodawca nie ma obowiązku szkolenia pracowników, ma natomiast ułatwiać im podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jeżeli oni sami chcą te kwalifikacje podnosić. Dbłość o zawodowe kwalifikacje jest w warunkach gospodarki wolnorynkowej sprawą samych zainteresowanych, warunkującą ich funkcjonowanie na rynku pracy. Zdobywanie lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych stało się cennym dobrem o wymiernej wartości na rynku pracy, wobec czego sami pracownicy są skłonni troszczyć się o ich zdobywanie lub podwyższanie. To sam pracownik powinien być zainteresowany podwyższaniem swoich kwalifikacji, a w związku z tym przejawiać w tym kierunku inicjatywę i zaangażowanie, pracodawca zaś ma jedynie obowiązek mu to ułatwić. Uznanie zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę, z uwagi na niespełnianie przez nią określonych oczekiwań pracodawcy w zakresie umiejętności posługiwania się przez nią programami komputerowymi Excel i Word stosowanymi w pozwanym Banku, nie może być utożsamiane – jak czyni to skarżąca – z uznaniem, że nastąpiło bezzasadne przerzucenie na powódkę jako pracownika obowiązku samodzielnego douczania się w zakresie specjalistycznych komputerowych programów bankowych. Przede wszystkim programy Excel i Word nie są specjalistycznymi programami bankowymi, lecz programami powszechnie już obecnie wykorzystywanymi w pracy biurowej. Ponadto Sąd Okręgowy nie postawił

tezy, że to na powódce ciążył obowiązek zdobycia we własnym zakresie (na zasadzie samodzielnego douczania się) umiejętności obsługi specjalistycznych programów komputerowych w stopniu profesjonalnym. Sąd stwierdził jedynie, że w sytuacji, w której pracodawca dokonywał wyboru osoby do zwolnienia (oraz pracowników do dalszego zatrudnienia), mógł przyjąć - jako obiektywne kryterium doboru - samodzielność pracownika w wykonywaniu pracy i umiejętność posługiwania się urządzeniami biurowymi, w tym komputerem (oprogramowaniem) i kserokopiarką. Jak wynika z ustaleń Sądu, umiejętności powódki w tym zakresie były wyraźnie słabsze od umiejętności innych pracowników. Ustalenia tego powódka nie kwestionuje skutecznie w kasacji.

Zarzut naruszenia art. 10 w związku z art. 2, 3, 4 i 5 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.) jest niezrozumiały. Jeżeli nawet zwolnienie powódki nastąpiło z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 tej ustawy, a przyczyny te stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, to do indywidualnej decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę miały zastosowanie przepisy ustawy z wyjątkiem art. 2 - 4, co wyraźnie wynika z treści jej art. 10 ust. 1. Zarzut niezastosowania do powódki obligatoryjnej procedury zwolnienia z pracy, przewidzianej w art. 2 - 4 ustawy, jest zatem chybiony, albowiem procedura ta jest wyłączona przy zwolnieniach indywidualnych. Podobnie nie miał do sytuacji powódki zastosowania art. 5 ustawy, skoro powódka nie twierdziła w toku procesu, że pracodawca naruszył w stosunku do niej przepisy dotyczące ochrony pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę, w szczególności art. 38 lub art. 41 KP. W rozpoznawanej sprawie powódka nie występowała z roszczeniami o zasądzenie na jej rzecz jakichkolwiek świadczeń przysługujących jej (ewentualnie) w związku z tym, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn, o jakich mowa w art. 1 ust. 1 ustawy. Nie można wobec tego mówić o naruszeniu prawa powódki do przysługujących jej z mocy ustawy określonych uprawnień (bliżej w kasacji nie wskazanych).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC.

=====