

Wyrok z dnia 2 czerwca 2000 r.

I PKN 682/99

1. Przepis art. 12 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.) nie ma zastosowania do zdarzeń poprzedzających rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1.

2. Powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie dają pracownikowi roszczenia o przedłużenie zatrudnienia do momentu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 2 czerwca 2000 r. sprawy z powództwa Stanisławy N. przeciwko N. Spółce Węglowej S.A. Kopalni Węgla Kamiennego „B.” w B. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach-Ośrodka Zamiejscowego w Rybniku z dnia 29 lipca 1999 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Pszczynie wyrokiem z dnia 18 lutego 1999 r. [...] oddalił powództwo Stanisława N. przeciwko N. Spółce Węglowej S.A. - Kopalni Węgla Kamiennego „B.” w B. o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w dniu 6 listopada 1998 r. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na poniższe ustalenia faktyczne i ich prawną kwalifikację.

Powód Stanisław N. był u strony pozwanej zatrudniony od dnia 1 stycznia 1980 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, ostatnio na stanowisku

nadsztygara elektrycznego z prawem zastępowania głównego mechanika. W dniu 11 maja 1998 r. pozwana zawiadomiła o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem jego macierzysty Związek Zawodowy „K.” – Kopalni „B.”, wskazując przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Po tym zawiadomieniu powód zaczął chorować i w okresie od dnia 15 maja do dnia 5 listopada 1998 r. pobierał zasiłek chorobowy. Po stawieniu się do pracy wręczono powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy na podstawie art. 10 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.) „w związku ze zmianami organizacyjnymi – koniecznością zmniejszenia zatrudnienia, a ponadto uzyskania uprawnień emerytalnych.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że na skutek restrukturyzacji górnictwa pozwana wprowadziła zmiany organizacyjne w kierunku zmniejszenia zatrudnienia. Zlikwidowano pion głównego mechanika ruchu drugiego, a powód po powrocie do pracy został w okresie wypowiedzenia przeniesiony czasowo do ruchu pierwszego i następnie do nowo utworzonego pionu głównego elektryka, gdzie było już zatrudnionych czterech nadsztygarów. W związku z reorganizacją Kopalni wypowiedzenia umowy otrzymało łącznie 8 osób z nadzoru. Sąd uznał zatem, że przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista i uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy, tym bardziej iż powód nabył już uprawnienia emerytalne.

Apelację od tego wyroku wniesioną przez powoda oddalił Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach - Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku wyrokiem z dnia 29 lipca 1999 r. [...]. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy podzielił ustalenia i oceny z postępowania pierwszoinstancyjnego, a ponadto podniósł w szczególności, że restrukturyzacja górnictwa, wymagająca zwolnienia wielu tysięcy osób, jest faktem powszechnie znanym. Dotyczy to również strony pozwanej, więc bez większego znaczenia jest argument powoda, że likwidacja ruchu drugiego nastąpiła wcześniej, a on sam został przeniesiony do odpowiednio obsadzonego ruchu pierwszego. W momencie przeprowadzenia restrukturyzacji powód bowiem zachorował, co uniemożliwiło pracodawcy wcześniejsze rozwiązanie umowy, choć podjął w tym celu odpowiednie kroki. Głównym celem powoda jest zresztą uzyskanie uprawnień do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. Powód podjął pracę w dniu 1 września 1961 r., a zatem prawo do tej nagrody mógłby nabyć w 2001 r., „co jest okresem bardzo odległym”. Sąd Okręgowy podkreślił wreszcie, że pojedyncze przy-

jęcia do pracy młodej i wysoko kwalifikowanej kadry dla zapewnienia ciągłości obsady w dozorze, podobnie jak zawodowe awanse osób już zatrudnionych, zwłaszcza w następstwie długotrwałej nieobecności innych pracowników, nie zmieniają ogólnej tendencji do redukcji zatrudnienia w górnictwie. Dobór do zwolnienia z uwzględnieniem osób mogących środki utrzymania czerpać z innych źródeł, nie jest zdaniem Sądu sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

Kasację od powyższego orzeczenia wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię „i” niewłaściwe zastosowanie art. 10 i art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. „przez przyjęcie, że przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy było ograniczenie zatrudnienia w zakładzie pozwanego”, a także przepisów postępowania, „mianowicie art. 233 § 1 i art. 328 § 2 KPC, które to uchylenia miały istotny wpływ na wynik sprawy”. Na tych podstawach skarżący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienia powództwa, względnie uchybienia kwestionowanego rozstrzygnięcia i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że przepis art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. wymaga, aby przyczyny określone w art. 1 ust. 1 ustawy były „wyłączną” przesłanką indywidualnego zwolnienia pracownika. Tymczasem w przedmiotowej sprawie pracodawca powołał się ponadto na uzyskanie przez skarżącego uprawnień emerytalnych. Naruszenie art. 12 ustawy polega zaś – zdaniem wnoszącego kasację – na przyjęciu „w tej samej grupie zawodowej” nowego pracownika, bez dania skarżącemu szansy dalszego zatrudnienia, a tym samym nabycia prawa do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. W tym celu wystarczyłoby skarżącemu przepracować „tylko” do 15 sierpnia 1999 r., lecz jego pisemna prośba z maja 1998 r. nie została uwzględniona.

Wnoszący kasację twierdzi też, że przyczyną zwolnienia skarżącego nie była redukcja zatrudnienia. W trakcie choroby skarżącego strona pozwana utworzyła stanowisko piątego nadsztygara elektrycznego tylko po to, aby z chwilą powrotu skarżącego do pracy zmniejszyć ich liczbę do czterech osób. Tymczasem w okresie długotrwałej, usprawiedliwionej nieobecności w pracy „zazwyczaj” powierza się jego obowiązki innemu pracownikowi tej samej specjalności.

Odpowiadając na kasację strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa w postępowaniu kasacyjnym. W motywach odpowiedzi twierdzi się w szczególności, że kasacyjne zarzuty naruszenia prawa procesowego nie zostały odpowiednio uzasadnione, nie mówiąc już o wykazaniu, iż uchybienia te

miały istotny wpływ na wynik sprawy. Bezzasadne są również materialnoprawne zarzuty naruszenia art. 10 ust. 1 i art. 12 ustawy. Nabycie przez skarżącego uprawnień do wcześniejszej emerytury było bowiem dla pracodawcy dodatkową przesłanką zwolnienia, które nastąpiło z przyczyn organizacyjnych i konieczności zmniejszenia zatrudnienia. Żaden pracownik, w tym skarżący, nie może się wreszcie domagać przedłużenia zatrudnienia w celu nabycia prawa do kolejnego szczebla nagrody jubileuszowej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w jej granicach, wyznaczonych przede wszystkim przez przytoczone podstawy kasacyjne oraz ich uzasadnienie (art. 393³ KPC), a z urzędu bierze pod rozwagę jedynie nieważność postępowania (art. 393¹¹ KPC). Co prawda przedmiotowa kasacja powołuje się na obie podstawy kasacyjne, lecz na płaszczyźnie prawa procesowego stawia „jedynie” bardzo wątpliwe i z natury rzeczy dyskusyjne zarzuty naruszenia art. 233 § 1 i art. 328 § 2 KPC, a poza tym czyni to bez wymaganego uzasadnienia. Jako uzasadnienia wspomnianych zarzutów nie sposób w żadnym razie potraktować „rozsianych” w różnych miejscach kasacji ogólnikowe wypowiedzi - oceny w stylu „lako- niczne uzasadnienie zaskarżonego wyroku oparte jest wyłącznie o twierdzenia pozwanej przy uznaniu zarzutów powoda za nieuzasadnione i niewiarygodne” (s. 2); „Sąd Okręgowy nie ustosunkował się w ogóle w uzasadnieniu wyroku do tego zagadnienia, a było ono istotne” (s. 3), czy „skoro Sąd Okręgowy dokonał dowolnie oceny materiału dowodowego (lub oparł się na dowolnych ustaleniach Sądu pierwszej instancji), nie uzasadnił wystarczająco powodów odmowy uwzględnienia powództwa, naruszając art. 328 §2 KPC ...” (s. 3). Cytowane fragmenty pokazują, że wnoszący kasację nie dowodzi faktycznego występowania zarzucanych uchybień procesowych oraz ich istotnego wpływu na wynik sprawy, tylko naruszenia te „podaje do wierzenia”. Tymczasem uzasadnienie orzeczenia jest przez sąd sporządzane po rozstrzygnięciu sprawy, a więc jakby z istoty rzeczy nie wpływa na wynik postępowania. Wnoszący kasację nie podaje też, które konkretnie wnioski wyprowadzone (bądź przejęte od Sądu pierwszej instancji) z materiału dowodowego sprawy nie dają się pogodzić z regułami logicznego rozumowania, a tym samym wykraczają poza ramy prawa do swobodnej oceny dowodów. Sugestia, że ramy te zostały przekroczone

przez oparcie się Sądu Okręgowego wyłącznie na twierdzeniach i dowodach strony pozwanej, a nie powoda, jest oczywiście bezzasadna i nie może odnieść żadnego skutku.

Doniosłości w postępowaniu kasacyjnym nie ma zatem również próba przejścia do porządku dziennego nad ustaleniami stanowiącymi faktyczną podstawę kwestionowanego rozstrzygnięcia i przedstawianie własnej wersji spornych zdarzeń. Podobna próba musi być – z braku zarzutów procesowych prowadzących w pośredni sposób do skutecznego podważenia tych ustaleń – potraktowana jako prowadzenie z Sądem niedopuszczalnej polemiki. W tych kategoriach sytuuje się też twierdzenie kasacji, że wprowadzie przedmiotowe zwolnienie spowodowało likwidację jednego stanowiska nadsztygara, lecz ich liczba została z 4 do 5 zwiększona podczas choroby skarżącego i po to, aby go zwolnić po powrocie do pracy, więc zwolnienie nie było spowodowane ograniczeniem zatrudnienia. Teza ta jest poza tym oparta na bardzo swobodnym założeniu, że w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy jego obowiązki powierza się „zwykle” innemu pracownikowi i „nie jest to podstawa do tworzenia nowego stanowiska pracy”. Gdyby nawet uznać, że słowo „zwykle” oznacza odwołanie się do jakichś zwyczajów, to nie sposób jednak równocześnie twierdzić, że praktyka zakładowa jest w tym względzie jednolita, a zwłaszcza niezależna od przyczyn i czasu trwania nieobecności „zastępowanego” pracownika.

W świetle ustaleń faktycznych stanowiących podstawę wydania zaskarżonego wyroku nie może być mowy o niewłaściwym zastosowaniu art. 10 ust. 1 i niewłaściwej odmowie zastosowania art. 12 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. Sąd Okręgowy ustalił bowiem, że pozwany pracodawca rozwiązał stosunek pracy w związku z redukcją zatrudnienia wymuszoną przez zmiany organizacyjne, stanowiące przejaw restrukturyzacji polskiego górnictwa, a ponadto ze względu na uzyskanie przez skarżącego uprawnień do wcześniejszej emerytury. Tak określona przyczyna mieści się w zakresie zastosowania art. 10 ust. 1 ustawy. Co prawda przyczyny określone w art. 1 ust. 1 ustawy mają być zgodnie z art. 10 ust. 1 „wyłącznym” powodem rozwiązania, ale tę wyłączność należy według utrwalonej judykatury rozumieć w ten sposób, że bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta decyzja o zwolnieniu (por. np. wyrok SN z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90, OSP 1991 z. 9, poz. 210). Obok przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy mogą więc występować również inne przyczyny doty-

czące pracownika, które jednak same przez się nie doprowadziłyby do rozwiązania stosunku pracy. Stawiając pod znakiem zapytania taką funkcjonalną wykładnię art. 10 ust. 1 ustawy wnoszący kasację podważa też mimowolnie prawo skarżącego do pieniężnej odprawy.

Chybiony jest wreszcie zarzut dotyczący art. 12 ustawy. Wnoszący kasację sugeruje, że naruszenie tego przepisu nastąpiło w październiku 1998 r., a więc jeszcze w okresie poprzedzającym doręczenie skarżącemu w dniu 6 listopada 1998 r. oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy. Naruszenie to miało według wywodów kasacji polegać na przyjęciu do pracy na stanowisko nadsztygara elektrycznego innego pracownika, pomimo wcześniejszej odmowy zrealizowania prośby skarżącego o przedłużenie jego zatrudnienia do momentu umożliwiającego ubieganie się o nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy. Przepisu art. 12 ustawy nie może jednak zaktualizować zdarzenie zaistniałe przed rozwiązaniem z danym pracownikiem stosunku z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1. Wnoszący kasację jest zresztą w swych poglądach niekonsekwentny. Wystąpienie do pracodawcy o przedłużenie zatrudnienia nazywa wyraźnie „prośbą”, a mimo to próbuje w art. 12 ustawy znaleźć sposób na przymusową realizację owego życzenia. Jest to jednak zabieg bezzasadny, gdyż powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie dają pracownikowi roszczenia o przedłużenie zatrudnienia do momentu nabycia prawa do pierwszej nagrody jubileuszowej lub kolejnej nagrody wyższego szczebla.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====