

Wyrok z dnia 23 stycznia 2001 r.

I PKN 191/00

Nie narusza zasad współżycia społecznego przyjęcie przez pracodawcę jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia ich dyspozycyjności, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Przeciwnieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2001 r. sprawy z powództwa Krystyny Ewy G. przeciwko Telekomunikacji Polskiej S.A. Zakładowi Telekomunikacji w B. o przywrócenie do pracy i zapłatę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 30 grudnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Powódka Krystyna Ewa G. w pozwie przeciwko Telekomunikacji Polskiej S.A. - Zakładowi Telekomunikacji w B. żądała przywrócenia do pracy, twierdząc, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, a przy wyborze pracowników do zwolnienia pracodawca naruszył zasadę rzetelnego i sprawiedliwego wyboru.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku wyrokiem z dnia 30 sierpnia 1999 r. oddalił powództwo, umorzył postępowanie w części dotyczącej odsetek od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od 1 stycznia do 1 lipca 1998 r. oraz

orzekł o kosztach zastępstwa procesowego z urzędu. Ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej w charakterze telefonistki od dnia 15 maja 1986 r. Od dnia 1 lipca 1996 r. została przeniesiona do pracy w Biurze Obsługi Klienta w N. przy obsłudze centrali ręcznej w związku z likwidacją centrali międzymiastowej w H. Pismem z dnia 15 lipca 1998 r. pracodawca zawiadomił Związek Zawodowy Pracowników Telekomunikacji o zamiarze wypowiedzenia powódce (oraz trzem innym pracownikom) umowy o pracę w związku z likwidacją centrali ręcznej w N. Związek ten nie zajął stanowiska w sprawie, lecz na skutek skargi powódki Federacja Związków Zawodowych Pracowników Telekomunikacji RP w piśmie z dnia 5 sierpnia 1998 r. zażądała nierozwiązywania z powódką umowy o pracę. Po przedstawieniu przez pracodawcę szczegółowych argumentów organ ten zmienił swoje stanowisko w sprawie. Pismem z dnia 19 stycznia 1999 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, podając jako przyczynę likwidację stanowiska pracy w związku z likwidacją centrali ręcznej w N. W dalszym zatrudnieniu pozostawił pracodawca dwie pracownice, które przeniósł do Rejonu Telekomunikacji w H.

Sąd Rejonowy stwierdził ponadto, że pracodawca ustalił kryteria doboru pracowników do zwolnienia, przyjmując z jednej strony staż pracy, jej przebieg i dyspozycyjność, z drugiej zaś - sytuację rodzinną pracownika i wynik testów. Osoba powódki była porównywana przez pracodawcę z inną pracownicą - Ireną O. Obie miały prawie taki sam staż pracy, wykształcenie, kwalifikacje oraz zdały egzamin testowy z psychologii. Obie również miały trudną sytuację rodzinną: dzieci wymagające opieki, przy czym Irena O. miała jeszcze chorującego męża. W przeciwieństwie jednak do Ireny O. powódka nie była osobą dyspozycyjną. W 1998 r. korzystała z licznych zwolnień lekarskich (175 dni), informując o nich przełożoną w ostatniej chwili. Utrudniało to planowanie dyżurów i organizowanie zastępstw. Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że ocena doboru pracowników do zwolnienia nie była dowolna; przeciwnie, opierała się na obiektywnych kryteriach i ocenach.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 30 grudnia 1999 r. oddalił apelację, którą złożyła powódka od wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy powtórzył ustalenia Sądu Rejonowego i na ich podstawie uznał, że w ich świetle wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione. Z jednej bowiem strony uległo likwidacji jej stanowisko pracy oraz ręczna centrala telefoniczna w N., z drugiej zaś porównanie przymiotów zawodowych i osobistych powódki oraz pracownicy Ireny O. nie wskazywało na to, że należało

zwolnić tę właśnie pracownicę, a utrzymać stosunek pracy powódki. Gdy bowiem chodzi o taką cechę jak dyspozycyjność, ocena Ireny O. była korzystniejsza. W podsumowaniu Sąd Okręgowy stwierdził, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była likwidacja jej stanowiska pracy związana z likwidacją ręcznej centrali telefonicznej w N. oraz że przyczyna ta była prawdziwa.

Od powyższego wyroku powódka złożyła kasację opartą na obydwu podstawach przewidzianych w art. 393¹ KPC. Zarzuciła naruszenie prawa materialnego wskutek niezastosowania art. 8 i art. 45 § 1 KP oraz art. 382 w związku z art. 233 § 1 KPC przez dowolną ocenę materiału dowodowego, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Skarżąca zwróciła uwagę na to, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy nie wyłącza stosowania art. 8 KP, zaś zasady współżycia społecznego nie pozwalają oceniać pracownika według kryterium jego dyspozycyjności, skoro jest to kryterium zmienne, uzależnione od takich okoliczności, jak np. stan zdrowia pracownika lub jego dzieci. Ponadto - zdaniem skarżącej - Sąd Okręgowy „dokonał zbyt dowolnej oceny ustaleń”, zwłaszcza dlatego, że przyjął, iż wyniki testów psychologicznych, stanowiące jedno z kryteriów doboru do zwolnienia, były takie same u powódki i u Ireny O. Tymczasem wynik uzyskany przez powódkę był lepszy. Wreszcie uszła uwagi Sądu Okręgowego okoliczność, że doboru pracowników do zwolnienia dokonywała bezpośrednia przełożona Mirosława M.-I., która za brak nadzoru w centrali telefonicznej poniosła konsekwencje służbowe.

Z tych względów skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie jej do pracy lub uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie jest trafny zarzut skarżącej, jakoby zasady współżycia społecznego nie pozwalały pracodawcy na wprowadzenie jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia - kryterium ich dyspozycyjności, rozumianej między innymi jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie przeznaczonym na pracę. Przeciwnieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane jego złym stanem zdrowia lub jego dzieci, jak również inne przypadki jego

usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika.

Wbrew zapatrywaniu powódki, Sąd drugiej instancji dokonał szczegółowej analizy wszystkich okoliczności faktycznych sprawy i należycie rozważył, czy z punktu widzenia przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia wybór powódki był słuszny. Dokonując w tej mierze oceny, trafnie uznał, że skoro nieprzewidziane i częste absencje powódki (175 dni w 1998 r.), o których informowała w ostatniej chwili, komplikowały pracę, utrudniając ustalenie dyżurów i zorganizowanie zastępstw, to pracodawca był uprawniony pozostawić na stanowisku, które posiadał, pracownicę o kwalifikacjach zawodowych, stażu i predyspozycjach porównywalnych z tymi, którymi legitymowała się powódka, lecz różniącą się od niej większą dyspozycyjnością, a więc stwarzającą wysokie prawdopodobieństwo, że jej osoba nie wywoła zakłóceń w funkcjonowaniu określonej jednostki organizacyjnej pracodawcy.

Wbrew również zarzutowi zawartemu w kasacji, Sąd Okręgowy nie pominął sprawy wyniku testów psychologicznych, którym poddała się zarówno powódka, jak i Irena O. Ustalił w tej kwestii, że obie pracownice uzyskały wynik pozytywny, ale było to dla pracodawcy kryterium pomocniczym, a nie decydującym. Jeżeli więc powódka uzyskała wynik lepszy, to nie przesądzało to o jej większych szansach.

Wreszcie nie mógł uzasadniać kasacji i jej wniosków zarzut, jakoby Sąd Okręgowy pominął okoliczność, że oceny osoby powódki dokonywała jej przełożona Mirosława M.-I., wobec której pracodawca zastosował konsekwencje służbowe za brak nadzoru nad pracą centrali telefonicznej. Wprawdzie o animozjach z przełożoną napisała powódka w apelacji, a także jej pełnomocnik procesowy w piśmie z dnia 27 grudnia 1999 r. stanowiącym uzupełnienie apelacji, lecz wybór powódki do zwolnienia odbył się według na tyle obiektywnych i sprawdzalnych kryteriów, że wzajemne stosunki między przełożoną i powódką, gdyby były uwzględnione przez Sąd Apelacyjny, nie mogłyby wpłynąć na odmienną ocenę roszczenia skarżącej.

Z powyższych przyczyn Sąd Najwyższy uznał kasację za niezasadną i na podstawie art. 393¹² KPC orzekł o jej oddaleniu.

=====