

Wyrok z dnia 14 lutego 2001 r.

I PKN 259/00

W sprawie, w której pracownik odwołał się od wypowiedzenia i żąda przywrócenia do pracy, a nie nawiązania stosunku pracy, nie może dojść do naruszenia art. 12 ustawy z dnia 29 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie: SN Józef Iwulski, SA Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2001 r. sprawy z powództwa Zbigniewa B. przeciwko „E.” Spółce Akcyjnej w T. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 13 stycznia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację,

zasądził od Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Toruniu na rzecz adwokata Marzeny K. i na rzecz adwokata Jadwigi M.-M. po 100 (sto) złotych na rzecz każdej z nich tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Toruniu wyrokiem z dnia 3 listopada 1999 r. oddalił powództwo Zbigniewa B. przeciwko „E.” Spółce Akcyjnej w T. o przywrócenie do pracy.

Sąd ten ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1974 r., ostatnio na stanowisku mechanika urządzeń chłodniczych w dziale energetycznym, na oddziale chłodni amoniakalnej. Ma on 48 lat, wykształcenie zasadnicze zawodowe. Otrzymywał w przeszłości dyplomy uznania za wykonywaną pracę, był także autorem wdrożonego projektu racjonalizatorskiego. W ostatnim okresie w pozwanej Spółce kilkakrotnie przeprowadzane były zwolnienia grupowe. W ich wyniku w zakła-

dzie pozostali jedynie pracownicy wysoko oceniani przez przełożonych, w tym powód. W pismach z 7 grudnia 1998 r. pozwana powiadomiła Rejonowy Urząd Pracy i działające w zakładzie związku zawodowe o zamierzonym wypowiedzeniu stosunków pracy 450 osobom w okresie trzech miesięcy od 23 stycznia 1999 r. Decyzją zarządu pozwanej z 24 grudnia 1998 r. został wprowadzony regulamin zwolnień. W ramach planowanego ograniczenia zatrudnienia, na oddziale chłodni amoniakalnej liczba pracowników miała zostać zmniejszona z 23 do 20 osób. Jednocześnie istniała możliwość, aby dwie spośród osób zwalnianych z tego oddziału zostały zatrudnione na oddziale wodnym, z nieco niższym wynagrodzeniem, tj. bez dodatku z tytułu pracy w warunkach szkodliwych w kwocie około 100 złotych. Z trzecią osobą umowa o pracę miała zostać rozwiązana definitywnie. Przełożeni powoda dokonali oceny podległych pracowników pod kątem ich przydatności do pracy u pozwanej. Z uwagi na charakter produkcji, głównym kryterium tej oceny była zdolność pracownika do wykonywania obowiązków w ramach ratownictwa chemicznego, wykorzystywanego także w akcjach ratowniczych poza zakładem pracy. Zakładano, że w miarę możliwości ratownicy nie powinni odejść z zakładu. Pod uwagę brano ponadto zaangażowanie, wykształcenie pracownika, możliwość uzyskania stałych świadczeń po odejściu z zakładu pracy oraz ocenę widniejącą w arkuszach okresowych ocen, przy czym różnice ocen między pracownikami nie przekraczające 5 punktów nie były uważane za istotne. Oprócz powoda na oddziale chłodni amoniakalnej pracowało ostatnio pięć osób nie posiadających statusu ratownika. Do zwolnienia wytypowano trzy osoby: jednego ratownika i dwie osoby nie posiadające takich uprawnień, w tym powoda. Wśród pracowników nie będących ratownikami, z którymi nie zamierzano rozwiązać umów o pracę, był jeden pracownik z wykształceniem policealnym, pracownik przebywający na powtarzających się zwolnieniach lekarskich oraz dwaj pracownicy uzyskujący oceny na takim samym poziomie, jak powód, lecz bez uprawnień do zasiłku przedemerytalnego dla bezrobotnych. Pracownikom wytypowanym do zwolnienia zaproponowano przeniesienie na oddział wodny. Powód odmówił, natomiast dwie pozostałe osoby przyjęły propozycję. Powód poinformował przełożonych o chorobie nowotworowej swej żony. Chorobę stwierdzono w 1990 r. Żona powoda nie podjęła leczenia specjalistycznego, poprzestając na leczeniu niekonwencjonalnym. Jest ona jedyną osobą pozostającą na utrzymaniu powoda. Pismo zawierające wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn ograniczenia produkcji i zmiany organizacji pracy wręczono powodowi 13 kwietnia 1999 r. Wypowiedzenie umowy o

pracę Sąd Rejonowy uznał za zasadne i zgodne z prawem oraz regulaminem zwolnień. Nie znalazł też podstaw do zakwestionowania wyboru powoda do zwolnienia, po porównaniu jego sytuacji z sytuacją pracowników, których nie zwolniono.

Powód zaskarżył ten wyrok, a Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu zmienił go jedynie w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu, oddalając apelację w pozostałej części. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy, nie uznał za możliwe badania potrzeby zwalniania pracownika, wychodząc z założenia, że nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd Okręgowy podniósł, że w myśl § 2 ust. 1 i 4 regulaminu, zwolnieniom - poza pracownikami ustawowo objętymi ochroną stosunku pracy (z zastrzeżeniem ust. 4) - nie podlegali pracownicy będący jedynymi żywicielami rodzin oraz inwalidami, których inwalidztwo powstało na skutek pracy w „E.”. Powód podnosił w apelacji, że toczy się postępowanie, w wyniku którego może zostać uznany inwalidą. Zdaniem Sądu Okręgowego ta okoliczność ani fakt, że jest jedynym żywicielem rodziny, nie ma znaczenia, ponieważ w myśl ust. 4 ochronie przed zwolnieniem nie podlegają pracownicy, którzy mają uprawnienia do zasiłku przedemerytalnego. Powodowi taki zasiłek przysługuje. Sąd dokonał porównania sytuacji powoda i innych osób, które nie zostały zwolnione, mając na uwadze, że podstawowym kryterium oceny, zgodnie z regulaminem, była przydatność pracownika (w tym przynależność do ratownictwa chemicznego), a dalszym sytuacja osobista (rodzinna i materialna). Dokonany przez pracodawcę wybór powoda do zwolnienia z pracy został zaaprobowany.

Powód wniósł kasację od tego wyroku, podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego: art. 8, 45 i 42 Kodeksu pracy, art. 1 ust. 1 i art. 12 ustawy z dnia 29 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), a także § 1 pkt 2, 3 i 4, § 2 ust. 1 pkt 1, 4 i ust. 2 regulaminu zwolnień grupowych pozwanego. Podniósł też zarzut naruszenia prawa procesowego: art. 233 § 1, 227, 328 i 232 KPC. W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że po wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi w wydziale, w którym pracował, został zatrudniony pracownik z innego działu; wydział, ani miejsce pracy powoda nie zostały zlikwidowane. Dokonując odmiennych ustaleń Sąd naruszył prawo i dopuścił się uchybień procesowych. Naruszono też art. 12 ustawy z 1989 r. nie zatrudniając ponownie powoda. Powód jako jedyny żywiciel rodziny spełnia warunek z § 2 ust. 1

pkt 1 regulaminu zwolnień grupowych. Inna interpretacja tego przepisu jest sprzeczna z jego treścią. Sprzecznie z zasadą swobodnej oceny materiału dowodowego, nie przeprowadzając postępowania dowodowego, Sąd Okręgowy ustalił, że powód odmówił pracy na innym oddziale. Zeznania powoda zostały potraktowane wybiórczo i wypaczono ich sens. Ponadto, propozycja taka nie została powodowi przedstawiona na piśmie. Powód posiadał najwyższe kwalifikacje, najdłuższy staż pracy i najlepsze doświadczenie zawodowe.

Kasacja zawiera wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona. Zaskarżone orzeczenie ma za podstawę ustalenia i rozważania przeprowadzone na kilku poziomach. Pozwany pracodawca przeprowadzał zwolnienia grupowe. W ramach tych zwolnień wypowiedziano powodowi umowę o pracę, podając jako przyczynę ograniczenie produkcji i zmiany organizacji pracy. Są to przyczyny objęte dyspozycją art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. W przepisie tym mowa jest o przyczynach organizacyjnych i ekonomicznych, których zaistnienie umożliwia zwalnianie pracowników na zasadach określonych w tej ustawie. Sąd ustalił, że przyczyny te rzeczywiście miały miejsce. Nie zostało bynajmniej ustalone, że przyczyną wypowiedzenia była likwidacja wydziału lub miejsca pracy powoda. Niezrozumiałe są zatem zarzuty naruszenia art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz – bliżej nieskonkretyzowane – zarzuty popełnienia uchybień procesowych w związku z rzekomym ustaleniem likwidacji miejsca pracy powoda. Zarzut naruszenia art. 12 ustawy polega na nieporozumieniu. W przepisie tym uregulowany został obowiązek pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika zwolnionego na podstawie tej ustawy. Powód nie dochodził nawiązania stosunku pracy z powołaniem się na tę normę prawną. Przedmiotem żądania i wyrokowania było przywrócenie do pracy. Przepis art. 12 objęty zarzutem kasacji nie był i nie mógł być stosowany przez Sąd Okręgowy w tej sprawie. Sąd badał natomiast, po stwierdzeniu zaistnienia wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia, zasadność wyboru powoda jako osoby, z którą rozwiązano stosunek pracy w ramach zwolnień grupowych. Prawidłowo-

wość działania pracodawcy w tym względzie podlegała kontroli przy uwzględnieniu przepisów regulaminu zwolnień i zasad współżycia społecznego. Regulamin (w szczególności objęte podstawami kasacji jego § 1 pkt 2, 3 i 4 oraz § 2 ust. 1 pkt 1 i 4 i ust. 2) nie został naruszony. W § 1 ust. 2 określono, że podstawowym kryterium zakwalifikowania pracownika do zwolnienia jest jego przydatność w komórce organizacyjnej, w której jest zatrudniony. Przez przydatność, zgodnie z ust. 3 należało rozumieć efektywność, wszechstronność, kwalifikacje, inicjatywę i dyscyplinę w pracy. Przepisy te zostały prawidłowo zinterpretowane przez Sąd Okręgowy. Kryterium kwalifikacji jest jasne, według niego zatrzymano w zakładzie pracownika o najwyższym poziomie wykształcenia, jedyne z wykształceniem policealnym. Wszechstronność to także przynależność do ratownictwa chemicznego. Tego kryterium powód nie spełniał. Dopiero w razie jednakowego wyniku analizy przydatności pracowników do pracy należało (w myśl § 1 ust. 4) brać pod uwagę sytuację osobistą (rodzinną i materialną) pracowników. W kasacji, mimo podniesienia zarzutu naruszenia § 1 ust. 4 nie wskazano, na czym polegał rzekomy błąd w jego wykładni lub zastosowaniu. Nie twierdzi się też, by sytuacja osobista powoda była wyraźnie gorsza niż pracowników, z którymi nie rozwiązano stosunków pracy. W kolejnym, 2 paragrafie regulaminu określony został (w ustępie 1) krąg pracowników objętych dodatkową (poza wynikającą z ustaw) ochroną przed zwolnieniem. Ochrona ta dotyczyła między innymi jedynych żywicieli rodzin i inwalidów, których inwalidztwo powstało na skutek pracy w „E.”. W kasacji zarzuca się, że powód był objęty ochroną przed zwolnieniem z tych dwóch przyczyn. Nie wnikając w zasadność tego twierdzenia, trzeba podzielić pogląd Sądu Okręgowego, że w przypadku powoda szczególna ochrona przed zwolnieniem wynikająca z § 2 ust. 1 regulaminu była uchylona z mocy ustępu 4. Zgodnie z tym przepisem ochronie przed zwolnieniem nie podlegają pracownicy wymienieni w ust. 1 w przypadku możliwości uzyskania uprawnienia do zasiłku przedemerytalnego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Ustalenie, że powód miał takie uprawnienie nie jest kwestionowane w kasacji. Nie ostał się zatem zarzut błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania wskazanych w kasacji przepisów regulaminu. Dopiero po stwierdzeniu zgodności z prawem i zasadności dokonanego wypowiedzenia, Sąd badał, czy pracodawca nie naruszył zasad współżycia społecznego, o których jest mowa w art. 8 KP. W tym kontekście czynione były ustalenia dotyczące zaproponowania powodowi pracy na innym wydziale. Sąd wskazał dowody, na których się oparł, dokonując tego ustalenia. Nie chodziło tylko o zeznania powoda. Zarzut prze-

kroczenia swobody oceny dowodów, odniesiono w kasacji tylko do oceny zeznań powoda. Okoliczność ta nie była jednak istotna dla rozstrzygnięcia, nie ma wobec tego potrzeby szerszego omawiania tego zarzutu. Nie można bowiem zarzucić pracodawcy, że postąpił sprzecznie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem swego prawa wówczas, gdyby propozycji takiej powodowi nie złożył. Inne okoliczności, które zmieniałyby ocenę dokonanego wypowiedzenia w płaszczyźnie art. 8 KP nie zostały podniesione w kasacji. Pozostałe zarzuty naruszenia przepisów postępowania nie zostały bliżej wyjaśnione. Nie wiadomo, na czym polegać miało naruszenie art. 227 KPC, w którym określony jest przedmiot dowodów (fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie). Podobnie nie jest jasne, w czym powód upatruje naruszenia art. 232 KPC regulującego ciężar dowodu. Nie został też wyjaśniony zarzut naruszenia art. 328 KPC odnoszącego się do uzasadnienia wyroku.

Ponieważ kasacja nie zawiera usprawiedliwionej podstawy, podlegała ona oddaleniu (art. 393¹² KPC).

=====