

Wyrok z dnia 7 marca 2001 r.

I PKN 299/00

Do naruszenia art. 227 KPC dochodzi wówczas, gdy sąd odda wnioski dowodowe zmierzające do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2001 r. sprawy z powództwa Jerzego Ś. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowej Komunikacji Samochodowej w K. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 29 grudnia 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 Końskich wyrokiem z dnia 25 października 1999 r. oddalił powództwo Jerzego Ś. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowej Komunikacji Samochodowej w K. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd ten ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie od 1 listopada 1969 r., ostatnio na stanowisku kierownika Działu Administracyjno-Gospodarczego i Transportu. Od 26 października 1998 r. do 22 lipca 1999 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego, a od 23 lipca do 6 sierpnia 1999 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym. 10 sierpnia 1999 r. otrzymał pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia podano trudną sytuację ekonomiczną pozwanego, zmiany organizacyjne i konieczność zmniejszenia zatrudnienia w przedsiębiorstwie. W okresie wypowiedzenia oddelegowano powoda do pracy w dziale przewozów pasażerskich i towarowych na stanowisku rewizora. Tę pracę powód miał wykonywać do 9 listopada 1999 r. W pozwanym Przedsiębiorstwie od 1 listopada 1998 r. wpro-

wadzono nowy schemat organizacyjny, w którym nie występuje dział kierowany dotychczas przez powoda. Został natomiast powołany Oddział Administracyjno-Gospodarczy, Zabezpieczenia Mienia i Ochrony Przeciwpowodziarowej, którego kierownikiem został Ryszard M., posiadający wyższe wykształcenie, wcześniej pracujący na stanowisku zastępcy dyrektora do spraw technicznych. Rada pracownicza przedsiębiorstwa we wniosku nr 1 z posiedzenia z 30 września 1998 r. wystąpiła do dyrektora o odwołanie powoda z zajmowanego stanowiska i rozwiązanie z nim umowy o pracę. Rada nie widziała możliwości współpracy z powodem. Poprzedni dyrektor (jak zeznał) nie miał nigdy do powoda żadnych zastrzeżeń i według niego powód był dobrym pracownikiem. W ocenie Sądu Rejonowego do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło z przyczyn ekonomicznych, z uwagi na zlikwidowanie jego stanowiska pracy po zmianie schematu organizacyjnego. W stosunku do powoda zastosowano regulamin postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy wydany we wrześniu 1998 r. przez tymczasowego kierownika PPKS w K.

Powód zaskarżył ten wyrok, a Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach oddalił jego apelację wyrokiem z dnia 29 grudnia 1999 r. Sąd drugiej instancji zaakceptował ustalenia i wnioski Sądu Rejonowego.

Powód wniósł kasację od tego wyroku, podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 KP, a także zarzut naruszenia przepisów postępowania poprzez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy - art. 227 KPC i art. 386 § 4 KPC - oraz sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału - art. 233 § 1 KPC i art. 385 KPC. W uzasadnieniu kasacji zakwestionowano prawdziwość podanej przez pracodawcę przyczyny zwolnienia powoda z pracy, faktycznie było nią żądanie rady pracowniczej. Nie może ono stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, mogłyby ją stanowić zarzuty stawiane powodowi przez radę, te jednak nie zostały wskazane przez pracodawcę, na pewno z tego powodu, że są bezpodstawne. Zdaniem powoda jego stanowisko pracy zostało zachowane, a Sąd nie ustalił ile osób zwolniono i w jakich grupach zawodowych. Sąd nie przeprowadził też postępowania dowodowego na okoliczność, czy nie było innej pracy dla powoda ze względu na jego długoletni staż, nienaganną pracę i brak uprawnień emerytalnych lub zasiłkowych. Sąd drugiej instancji winien uchylić wyrok Sądu Rejonowego wobec tak zna-

czących uchybień. Gdyby nawet były zwolnienia grupowe, to rada pracownicza nie może typować do zwolnienia, stanowiłoby to przekroczenie jej uprawnień.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona. Ocenę zasadności jej podstaw należy rozpocząć od zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Niesłusznie zarzuca się w kasacji, że Sąd drugiej instancji z naruszeniem art. 385 i 386 § 4 KPC zamiast uchylenia wyroku pierwszoinstancyjnego oddalił apelację, akceptując wadliwą ocenę dowodów i nieprzeprowadzenie dowodów na istotne dla rozstrzygnięcia okoliczności. Nie twierdzi się przy tym w kasacji, że Sądy bezpodstawnie oddaliły wnioski dowodowe powoda zmierzającego przy ich pomocy do wykazania, że nie miało miejsca zmniejszenie zatrudnienia w pozwanym Przedsiębiorstwie. Takiego twierdzenia nie zawiera zresztą kasacja, w której jedynie podnosi się, że Sąd nie prowadził postępowania na tę okoliczność. Ten zarzut nie został powiązany z odpowiednim dla niego przepisem Kodeksu postępowania cywilnego. Przepis art. 227 KPC nie został naruszony. Zgodnie z tym przepisem przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Sąd nie postąpił wbrew normie zawartej w tym przepisie, gdyż nie prowadził dowodów na okoliczności nieistotne dla rozstrzygnięcia, ani też nie oddalił, błędnie stosując ten przepis, wniosków dowodowych zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych. Ta druga sytuacja miałaby miejsce wówczas, gdyby jednocześnie doszło do niewłaściwego rozumienia lub stosowania prawa materialnego, z którego wynika, jakie ustalenia są istotne dla rozwiązania powstałego konfliktu i rozpoznania zgłoszonych roszczeń. W rozpoznawanej sprawie istotne było ustalenie, czy podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia miały rzeczywiście miejsce i czy to one spowodowały zwolnienie powoda z pracy. Ustalając, że w pozwanym Przedsiębiorstwie z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej dokonano zmian organizacyjnych i zmniejszono zatrudnienie, Sąd Rejonowy powołał się na zeznania dyrektora, nowy schemat organizacyjny i regulamin zwolnień. Kwestii żądania zwolnienia powoda zgłoszonego przez radę pracowniczą (Sąd ustalił tę okoliczność) nadane zostało właściwe znaczenie. Wniosek rady i niemożliwość ułożenia przez nią współpracy z powodem miały znaczenie przy wyborze powoda jako pracownika przewidzianego do zwolnienia z pracy. Nic nie wskazuje na to, że wniosek rady był rzeczywistą przyczyną zwolnienia. Dowody, na które powołuje się powód w

kasacji, wskazują jedynie na to, że rada domagała się zwolnienia, a nie na to, czym kierował się pracodawca dokonując wypowiedzenia. Przyczyny wypowiedzenia wskazane przez pracodawcę, których zaistnienie zostało potwierdzone w ustaleniach dokonanych przez Sądy bez naruszenia wynikającej z art. 233 § 1 KPC zasady swobodnej oceny dowodów, stanowią dostateczne jego uzasadnienie. Sąd nie naruszył art. 45 § 1 KP, gdyż nie uznał, że wniosek rady pracowniczej stanowił (w okolicznościach sprawy, bez badania stawianych powodowi przez radę zarzutów) dostateczną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy.

Kasacja jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała zatem oddaleniu (art. 393¹² KPC).

=====