

Wyrok z dnia 12 lipca 2001 r.

I PKN 538/00

Na podstawie art. 477¹ § 1 KPC nie jest możliwe uwzględnienie roszczenia, które nie przysługuje pracownikowi w świetle prawa materialnego.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2001 r. sprawy z powództwa Ireny M. przeciwko Fabryce Wyrobów Runowych „B.” S.A. w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 27 kwietnia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku wyrokiem z dnia 22 grudnia 1999 r. oddalił powództwo Ireny M. przeciwko Fabryce Wyrobów Runowych „B.” S.A. w B. o przywrócenie do pracy i zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej 5.582, 40 zł z odsetkami.

Sąd ten ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 sierpnia 1983 r. do 31 lipca 1999 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach starszego laboranta, samodzielnego ekonomisty i samodzielnego technologa. Z powódką rozwiązano umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia; jako przyczynę podano restrukturyzację zatrudnienia - zmniejszenie ilości etatów w Dziale z powołaniem się na „Dz.U. Nr 4 z 1990 r. art. 1 p. 1”. Wypowiedzenie nosi datę 18 stycznia 1999 r., a doręczono je powódce 7 czerwca 1999 r. Bezsporne jest, że w pozwanej Spółce nastąpiła restrukturyzacja i zmniejszenie zatrudnienia, a w Dziale powódki zmniejszono liczbę etatów z 6 na 3. Między Zarządem strony pozwanej a organizacjami związkowymi działającymi w zakładzie pracy (Komisją Zakładową NSZZ „Solidarność” i Związkami Zawodowymi

Pracowników FWR „B.” S.A.) 18 listopada 1998 r. zostało zawarte porozumienie dotyczące dokonania w Spółce zwolnień grupowych w związku z pogarszającą się sytuacją ekonomiczną, zmniejszoną produkcją i restrukturyzacją, tj. przyczynami określonymi w art. 1 ust. 1 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.). Powódka zarzucała naruszenie § 2 i § 3 tego porozumienia. Powódka skończyła Politechnikę Ł. - Wydział Włókienniczy, Chemiczną Technologię Włókna, jest magistrem inżynierem włókiennictwa, a więc w myśl porozumienia posiada wymagane kwalifikacje. W okresie 16 lat zatrudnienia powódka pracowała na różnych stanowiskach, ostatnio od czerwca 1998 r. jako samodzielny laborant do analiz chemicznych w laboratorium zakładowym. Nie było zastrzeżeń do pracy powódki. Ze złożonych do akt opinii Pawła B. i Grażyny S. wynika, że obowiązki swe wykonywała sumiennie. Powódka jest rozwiedziona, samotnie wychowuje 13-letnią córkę. Poprzedni kierownik laboratorium został zobowiązany do wytypowania 50% pracowników tej komórki do zwolnienia. Ponieważ tego nie uczynił został przeniesiony na inne stanowisko w innym dziale. Nowa kierowniczka, która podobnie jak powódka ma wyższe wykształcenie chemiczne, po dwóch tygodniach wspólnej pracy wytypowała powódkę. Stanowiska kierowniczk i powódki „dublowały się”. Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że został naruszony § 2 porozumienia z 18 listopada 1998 r., gdyż powódka posiadała kwalifikacje, dobre wyniki pracy, zachowywała się nienagannie, miała 16 letni staż pracy (jeden z najdłuższych w zakładzie) i jest osobą samotnie wychowującą dziecko. Ponadto zgodnie z § 3 porozumienia przy kwalifikowaniu pracowników do zwolnienia brano pod uwagę wszystkich pracowników zatrudnionych w Spółce. Zatrudniony pracownik mógł być zastąpiony innym pracownikiem, którego stanowisko uległo likwidacji, jeżeli posiadał on kwalifikacje i umiejętności wyższe od pracownika zwalnianego. Paragraf 3 został też naruszony z tego względu, że powódka mogła być zatrudniona w laboratorium w miejsce pani R., która miała tylko średnie wykształcenie. Gdyby kwalifikowano pracownika do zwolnienia rozpatrując wszystkich pracowników zatrudnionych w Spółce, znalazłoby się - zdaniem Sądu Rejonowego - stanowisko, na które można by przenieść powódkę, tak jak to miało miejsce w przypadku 25 innych przeniesionych pracowników. Powódka została wytypowana do zwolnienia 24 listopada 1998 r. Związki zawodowe działające u pozwanego pracodawcy sprzeciwiły się zwolnieniu powódki. Pomimo tych sprzeciwów, pracodawca

dokonał wypowiedzenia 7 czerwca 1999 r., po wielomiesięcznej chorobie powódki. Powódka zwróciła się o objęcie jej obroną do dwóch związków, które poprzednio wypowiadały się w jej sprawie i do trzeciego nowo utworzonego związku. Dwa spośród tych trzech związków sprzeciwiły się zwolnieniu powódki. Zdaniem Sądu pierwszej instancji upływ czasu dzielący przeprowadzenie konsultacji od wypowiedzenia uzasadniał ponowne zwrócenie się pracodawcy do związków zawodowych, tym bardziej, że w marcu 1999 r. powstał nowy związek, z którym nie konsultowano zamiaru zwolnienia powódki. Sąd Rejonowy stwierdziwszy naruszenie przez pracodawcę art. 45 § 1 KP oraz § 2 i 3 porozumienia z 18 listopada 1998 r. i art. 38 KP, uznał przywrócenie powódki do pracy za niecelowe, ponieważ w laboratorium nastąpiło zmniejszenie etatów i etat powódki nie istnieje.

Powódka zaskarżyła ten wyrok, a Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2000 r. oddalił jej apelację. Sąd drugiej instancji podzielił pogląd Sądu Rejonowego co do tego, że pracodawca naruszył § 2 i 3 porozumienia z 18 listopada 1998 r. przez to, że z uwagi na kwalifikacje, staż pracy, dobre wyniki i nienaganne zachowanie powódki, a także jej sytuację rodzinną nie przeanalizował przeniesienia jej na inne stanowisko, tym bardziej, że zwolnieniu sprzeciwiły się związki zawodowe. Pracodawca naruszył też art. 38 KP, gdyż nie przeprowadził ponownej konsultacji zamiaru zwolnienia mimo upływu czasu od poprzedniej konsultacji i mimo utworzenia trzeciego związku zawodowego. Sąd Okręgowy uznał też za prawidłowe zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania zamiast żądanego przywrócenia do pracy. Nie ma możliwości przywrócenia powódki do pracy, ponieważ stanowisko powódki zostało zlikwidowane, a liczba etatów laboranta zmniejszyła się o połowę. Brak jest podobnych stanowisk pracy, na których mogłaby pracować powódka. W laboratorium pozostały osoby z różnymi specjalnościami, niezbędnymi z uwagi na cykl produkcyjnym zakładu pracy i o dłuższym stażu pracy w tym dziale. Za niezasadny został uznany zarzut naruszenia art. 8 KP i pominięcia zasad współzycia społecznego.

Powódka wniosła kasację od tego wyroku, podnosząc zarzut naruszenia art. 45 § 1 i 2 KP poprzez orzeczenie o odszkodowaniu, mimo że była możliwość wyboru sposobu zaspokojenia roszczenia, a powódka wносиła jedynie o przywrócenie do pracy, art. 38 KP poprzez „nie zasięgnięcie konsultacji związkowej przy wypowiedzeniu powódce umowy o pracę”, art. 8 KP poprzez nieuwzględnienie zasad współzycia społecznego, co przejawiało się w definitywnym zwolnieniu powódki, mimo że istniała

możliwość zatrudnienia jej na innym stanowisku zgodnym z jej kwalifikacjami, a co wskazane było ze względu na jej nienagane wykonywanie obowiązków, długoletni staż pracy, sytuację osobistą i rodzinną (matka samotnie wychowująca dziecko i nie posiadająca innych źródeł utrzymania) w związku z § 2 i § 3 porozumienia z dnia 18 listopada 1998 r. zawartego między zarządem pozwanej „B.” a związkami zawodowymi w zakładzie. Zarzuciła nadto naruszenie art. 477¹ § 1 KPC, mające istotny wpływ na wynik sprawy poprzez nieorzeczenie o przywróceniu powódki do pracy na inne stanowisko niż zlikwidowane, a odpowiadające jej kwalifikacjom. Kasacja zawiera wnioski o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powódki do pracy u pozwanego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do rozpoznania w innym składzie.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona. Sąd Okręgowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie (nie powinno zostać oddalone), ponieważ pracodawca naruszył przepis art. 38 KP, a także § 2 i 3 porozumienia z 18 listopada 1998 r. Wobec powyższego zarzut naruszenia art. 38 § 1 KP nie jest zrozumiały. W zaskarżonym wyroku, tak samo jak w kasacji negatywnie został oceniony sposób przeprowadzenia konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacjami związkowymi. Istnienie uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia nie było kwestionowane. Zastrzeżenia Sądu budził wybór powódki jako pracownicy przewidzianej do zwolnienia z pracy, a także nierozważenie przez pracodawcę możliwości przeniesienia jej na inne stanowisko. W tym upatrywał Sąd naruszenie przez pracodawcę § 2 i 3 porozumienia z 18 listopada 1998 r., traktując to porozumienie jako prawo, co doprowadziło do wniosku o naruszeniu, również w ten sposób, przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 KP. W kasacji dokonanie definitywnego wypowiedzenia powiązane zostało z naruszeniem przez pracodawcę zasad współżycia społecznego. Zarzut odnoszący się do art. 8 KP nie może odnieść skutku, skoro pogwałcenie zasad współżycia społecznego w ocenie skarżącej miało polegać na takim zachowaniu pracodawcy, które - zdaniem Sądu Okręgowego - naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę. Różnica w ocenie nie ma zatem znaczenia, skoro efektem obu punktów widzenia jest przekonanie o konieczności uwzględnienia powództwa. W kasacji

nie wskazano przy tym żadnych innych okoliczności, które mogłyby świadczyć o niezgodności dokonanego wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy, podobnie jak wcześniej Sąd pierwszej instancji, nie uwzględnił zgłoszonego przez powódkę żądania przywrócenia do pracy, a orzekł o odszkodowaniu na podstawie art. 45 § 2 KP. Przepis ten został prawidłowo zinterpretowany. Niemożliwość uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy może być rozumiana jako wynikająca ze znacznej redukcji etatów (o 50%) w dziale, w którym pracowała powódka, przy pozostawieniu w zatrudnieniu osób, których kwalifikacje wzajemnie uzupełniają się, co pozwala na zapewnienie prawidłowego toku produkcji. Kwalifikacje powódki „dublowały się”, jak to określono, jedynie z kwalifikacjami kierowniczkimi laboratorium. Uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy nie powinno w zasadzie doprowadzać do ingerencji w sposób obsadzania stanowisk kierowniczych. Zdaniem skarżącej, mogłaby ona zostać przywrócona do pracy na innym stanowisku niż zajmowane przed dokonaniem wypowiedzenia. Możliwość wydania takiego orzeczenia z urzędu ma rzekomo wynikać z art. 477¹ § 1 KPC. Takie rozumienie wskazanego przepisu jest nieprawidłowe. Z art. 477¹ § 1 KPC wynika jedynie, że w sprawach z zakresu prawa pracy sąd orzeka z urzędu o roszczeniach, które wynikają z faktów przytoczonych przez pracownika, choćby nie były one objęte żądaniem. Jest to norma o charakterze procesowym. Nie wynikają z niej żadne prawa podmiotowe, czyli roszczenia w ujęciu procesowym. W przepisie tym jest mowa o roszczeniach, które wynikają z norm prawa materialnego. Roszczenie o przywrócenie do pracy na inne stanowisko nie wynika dla powódki z żadnej normy prawa materialnego. Sąd nie mógł uwzględnić z urzędu roszczenia, które powódce nie przysługują. Przepis art. 477¹ § 1 KP nie zawiera normy prawnej kreującej roszczenia pracownicze.

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

=====