

Wyrok z dnia 15 grudnia 2004 r.

I PK 97/04

Nie stanowi wystarczającego kryterium doboru pracowników do zwolnienia jedynie wysokość otrzymywanego przez nich wynagrodzenia za pracę, z pominięciem poziomu kwalifikacji zawodowych, stażu pracy oraz stosunku do obowiązków pracowniczych, także wtedy, gdy przyczyną wypowiedzenia jest konieczność ograniczenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 grudnia 2004 r. sprawy z powództwa Aliny K. przeciwko Komornikowi Sądowemu [...] przy Sądzie Rejonowym w K. Piotrowi A. o odszkodowanie, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 14 maja 2002 r. [...]

1. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 1 lutego 2002 r. w zakresie dotyczącym odsetek - w ten sposób, że zasądził od pozwanego Piotra A. na rzecz powódki Aliny K. odsetki od kwoty 15.000 zł (piętnaście tysięcy złotych), poczynwszy od dnia 8 października 2002 r. do dnia zapłaty w wysokości określonej ustawowo;

2. o d d a ł i ł kasację w pozostałej części.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Katowicach wyrokiem z dnia 1 lutego 2001 r. utrzymał w mocy wyrok zaoczny tego Sądu z dnia 21 listopada 2001 r. zasądający od pozwanego Piotra A. - Komornika Sądowego [...] przy Sądzie Rejonowym w K. na rzecz powódki Anny K. kwotę 15.000 zł z 30% odsetek od dnia 1 września 2001 r. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany zatrudniał powódkę od dnia 9 stycznia 1995 r., początkowo na czas określony, potem na czas nieokreślony, w charakterze sekretarza w swojej kancelarii w K. W sierpniu 2001 r. podjął decyzję o stopniowej redukcji zatrudnienia w związku z nowelizacją ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o komornikach sądowych i egzekucji, która ograniczyła wysokość kosztów egzekucyjnych i tym samym dochody komorników. Ponieważ powódka otrzymywała jedno z najwyższych wynagrodzeń pracowniczych w Kancelarii, ją właśnie wytypował do zwolnienia. Wysokość wynagrodzenia powódki wynosiła 5.000 zł miesięcznie i odpowiadała jej kwalifikacjom. Pozwany był zadowolony z pracy powódki i nigdy nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń. W dniu 31 sierpnia 2001 r. wypowiedział jej umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. W tej dacie zatrudniał łącznie z powódką 16 osób: na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony oraz na podstawie umów zlecenia. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że pozwany dopełnił wszystkich wymaganych prawem warunków potrzebnych do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Uznał jednak, że decyzja pracodawcy była nieuzasadniona. Kryterium doboru pracowników do zwolnienia w postaci wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia jest bowiem niesłuszne, gdyż nie odnosi się do indywidualnych cech pracownika i jego stosunku do pracy, czyli podstawowych elementów decydujących o przydatności pracownika do pracy. Decyzja pracodawcy o likwidacji etatów powinna się wiązać ze zwolnieniem pracowników najmniej przydatnych ze względu na ich kwalifikacje, wysoką absencją chorobową czy też nierzetelność lub niesumienność. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być przy tym tak skonstruowane, by umożliwiły - w razie sporu - weryfikację przez sąd pracy decyzji pracodawcy. Wadliwość kryteriów przyjętych przez pozwanego widać dobitnie na przykładzie powódki, bo oto doszło do zwolnienia pracownika o najdłuższym stażu pracy i o najlepszych - zdaniem samego pozwanego - kwalifikacjach. Z tych przyczyn Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 i art. 47 k.p. uwzględnił powództwo i zgodnie z żądaniem powódki zasądził na jej rzecz odszkodowanie.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach, po rozpoznaniu apelacji pozwanego, wyrokiem z dnia 14 maja 2002 r. oddalił apelację. Uznał, że nie jest trafny zarzut, jakoby Sąd pierwszej instancji niewłaściwie zastosował art. 45 § 1 k.p. oraz sprzecznie z art. 233 § 1 k.p.c. ocenił okoliczności faktyczne sprawy. Zdaniem Sądu Okręgowego, w świetle zebranych dowodów Sąd Rejonowy

miął podstawę do wniosku, że zastosowane przez pozwanego kryterium doboru pracowników do zwolnienia było niewłaściwe, a jedyny zarzut pozwanego, że powódka nie wyróżniała się na tle innych pracowników, nie mógł być miarodajny, skoro pozwany oświadczył równocześnie, że „oceniał pracowników poprzez przyznanie odpowiedniego wynagrodzenia”. Jest zaś niewątpliwe, że powódka odpowiadała tej ocenie.

W kasacji od powyższego wyroku opartej na obu podstawach przewidzianych w art. 393¹ k.p.c. pozwany zarzucił naruszenie art. 45 § 1 k.p. wskutek błędnego uznania przez Sąd Okręgowy, że zastosowane przez niego kryterium doboru pracowników do zwolnienia było nieprawidłowe oraz naruszenie art. 233 § 1 i art. 350 § 3 k.p.c., przy czym, gdy chodzi o pierwszy z przepisów - polegało ono na niewłaściwej ocenie okoliczności sprawy i przyjęciu, że długoletni staż pracy powódki w kancelarii komorniczej, jej doświadczenie i kwalifikacje porównane z innymi, przeciwstawiły się wytypowaniu powódki do zwolnienia w pierwszej kolejności, gdy natomiast chodzi o drugi przepis - naruszenie polegało na niesprostowaniu wyroku Sądu Rejonowego i wskutek tego na nieusunięciu niedokładności tego wyroku polegającej na „nieokreśleniu rodzaju odsetek od zasądzonej kwoty oraz ich stopy procentowej”.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez zmianę wyroku Sądu Rejonowego i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji pozwany podał potrzebę „ustalenia zakresu normy art. 45 § 1 k.p. w kontekście art. 22 Konstytucji RP, w szczególności poprzez wskazanie, czy zastosowanie obiektywnego kryterium doboru pracowników do zwolnienia, opartego na wysokości wynagrodzenia, a zmierzającego do obniżenia kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę - narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie jest trafny zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten nakłada na sąd obowiązek wszechstronnego rozważenia wszystkich okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Zdaniem pozwanego uchybienie Sądu Okręgowego polegało na błędnym przyjęciu, że kwalifikacje powódki, jej rzetelność i do-

świadczenie wyróżniały ją spośród innych pracowników i nie typowały do zwolnienia w pierwszej kolejności, podczas gdy pozwany jednoznacznie stwierdził, że „powódka na tle pozostałych pracowników ani się nie wyróżniała, ani nie odbiegała od nich”. Nie negując jednoznaczności tej wypowiedzi pozwanego (złożył ją podczas przesłuchania w charakterze strony), należy jednak zwrócić uwagę na to, że nie była to jedyna ocena powódki z jego strony. W tymże przesłuchaniu pozwany stwierdził bowiem ponadto, że „powódka miała najdłuższy staż pracy, a przez to i duże doświadczenie”, „wynagrodzenie powódki i pana U. było najwyższym wynagrodzeniem w mojej kancelarii”, „powódka miała jedno z najwyższych wynagrodzeń, co odpowiadało mojej ocenie powódki jako jednego z najlepszych pracowników kancelarii”. Tak więc, mimo że pozwany nie wyraził wprost swojej bardzo dobrej opinii o powódce, to jednak nie może być wątpliwości, że taką o niej miał, gdyż pośrednio opinię tę wyraził. Jak bowiem doświadczenie życiowe pokazuje, nie przyznaje się najwyższego wynagrodzenia pracownikowi, który nie wyróżnia się dużymi umiejętnościami, dobrym poziomem wykonywania pracy, należytych stosunkiem do obowiązków pracowniczych, najdłuższym w porównaniu z innymi stażem pracy. Tak więc „zrównanie” powódki z pozostałymi pracownikami kancelarii, które pozwany przedstawił podczas przesłuchania w charakterze strony, kłóci się z kryteriami, które zazwyczaj stosują pracodawcy, ustalając wynagrodzenie pracownika. Ponadto pozwany swoją ocenę powódki i jej pracy przedstawił w referencjach, których udzielił w piśmie z dnia 17 września 2001 r. Zamykając zaś listę przymiotów, stwierdził: „zaangażowanie i wydajna praca Pani Aliny K. zawsze były dostrzegane i wysoko oceniane, co znalazło wyraz także w gratyfikacjach finansowych”.

Nie można również uznać słuszności zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. wskutek braku ze strony Sądu Okręgowego akceptacji dla zastosowanego przez pozwanego kryterium doboru pracowników do zwolnienia, jakim była wysokość osiąganego przez każdego z nich wynagrodzenia za pracę, przy jednoczesnej kalkulacji kosztów działalności kancelarii komorniczej. Nie można kwestionować tego, że pozwany, zmuszony do zwolnienia pracownika koniecznością obniżenia kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, był uprawniony do wyboru najefektywniejszych rozwiązań w tym i do zwolnienia pracownika uzyskującego najwyższe wynagrodzenie w kancelarii. Jednak zastosowanie przez pracodawcę tylko jednego kryterium doboru pracowników do zwolnienia może okazać się niewystarczające i takim też było w przedmiotowej sprawie. Dał temu wyraz Sąd Rejonowy w uzasadnieniu swojego

wyroku, pisząc, że owa jednostronność oceny prowadzi z reguły do niewłaściwych wyborów, gdyż z reguły najlepiej opłacanym pracownikiem jest pracownik o wysokich kwalifikacjach i rzetelnie wypełniający swoje obowiązki. Zatem przy zastosowaniu tego kryterium dochodzi do „premiowania” pracowników słabszych, a w każdym razie znikają z pola widzenia pozytywne przymioty pracowników związane z pracą, których pracodawca nie powinien pomijać decydując się na zwolnienia.

Rozumowanie Sądu Rejonowego, które przyjął jako zasadne Sąd Okręgowy, należy podzielić. Stanowisko to nie oznacza przy tym odebrania pracodawcy prawa i racji do ustalenia przesłanek, którymi będzie się kierował, zwalniając pracowników z przyczyn ekonomicznych. Konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia z tych przyczyn jest bowiem dostatecznym powodem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę, ale wybór pracownika do zwolnienia, który będzie uzasadniał wypowiedzenie umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., nie może zależeć tylko od tego, czy pobiera on najwyższe wynagrodzenie. W konkluzji Sąd Najwyższy przyłącza się do przyjętej przez Sądy obu instancji oceny wypowiedzenia powódce umowy o pracę jako wypowiedzenia nieuzasadnionego. Prowadzi to - zważywszy również na brak zasadności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. - do oddalenia kasacji pozwanego w części zaskarżającej zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Zasługiwała natomiast na uwzględnienie kasacja w części zarzucającej zaskarżonemu wyrokowi nieoznaczenie rodzaju odsetek od należności głównej i ich wysokości. W związku z tym Sąd Najwyższy dokonał zmiany zaskarżonego wyroku w części oddalającej apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 1 lutego 2002 r. [...] - w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki odsetki ustawowe za czas od doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty, w wysokości określonej ustawowo. W uchwale z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03 (OSNAPiUS 2004 nr 5, poz. 74), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne od dnia doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Nie ma przeszkód, by pogląd ten zastosować w rozpoznawanej sprawie, której przedmiotem jest odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, skoro z art. 455 k.c. wynika, że jeżeli termin spełnienia świadczenia nie został oznaczony ani nie wynika z właści-

wości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione po wezwaniu dłużnika do jego wykonania. Wezwaniem do zapłaty jest także pozew.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku (art. 393¹² i art. 393¹⁵ k.p.c.).

=====