

Wyrok z dnia 3 grudnia 2003 r.

I PK 80/03

Spełnienie przez pracownika warunków nabycia prawa do emerytury jest społecznie usprawiedliwioną przesłanką jego wyboru do zwolnienia z pracy w ramach racjonalizacji zatrudnienia.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 grudnia 2003 r. sprawy z powództwa Andrzeja B. przeciwko L. Węglowi „B.” SA w B. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 12 listopada 2002 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 12 listopada 2002 r. zmienił zaskarżony apelacją powoda Andrzeja B. wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Lublinie z dnia 5 czerwca 2002 r., oddalający powództwo o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 15.168,99 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania oraz zwrot kosztów procesu. W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1 września 1976 r., natomiast od dnia 1 marca 1993 r. powierzono mu stanowisko nadsztygara do spraw bhp. W dniu 24 kwietnia 2001 r. pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, a jako jego przyczynę podał zmniejszenie zatrudnienia w ramach procesu restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie i dostosowanie do aktualnych potrzeb, odnosząc ją do art. 10 w związku z art. 1

ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o zwolnieniach z pracy). Związek Zawodowy „K.”, którego członkiem był powód nie zgłosił zastrzeżeń do tego wypowiedzenia. Po otrzymaniu wypowiedzenia powód zwrócił się do prezesa zarządu pozwanej Spółki z prośbą o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nim stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2001 r., a ponadto złożył wniosek do Komisji Pojednawczej o zmianę terminu rozwiązania z nim umowy o pracę z dnia 31 lipca 2001 r. na dzień 31 grudnia 2001 r. Zarząd pozwanej nie przystał na przedłużenie zatrudnienia powoda do 31 grudnia 2001 r., a postępowanie przed Komisją Pojednawczą nie doprowadziło do zawarcia ugody w tej sprawie.

Na podstawie takich ustaleń Sąd pierwszej instancji uznał, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie naruszało art. 45 § 1 k.p., gdyż pozwana Spółka faktycznie dokonała zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych. Rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie naruszyło także zasad współzycia społecznego, ponieważ powód otrzymał zarówno odprawę pieniężną, jak i nagrodę jubileuszową.

Takiej oceny nie podzielił Sąd drugiej instancji, który wskazał, że w dniu 1 stycznia 2001 r. w dziale BHP i szkolenia było zatrudnionych 8 pracowników. W wyniku jego reorganizacji z dniem 1 października 2001 r. jeden pracownik przeszedł do pracy w innym dziale, ale dwóch pracowników z innych działów przesunięto właśnie do działu bhp. Po dokonaniu takich rozsad i rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, w tym dziale było zatrudnionych 7 pracowników. Sąd Okręgowy uznał jednak, że strona pozwana nie wypełniła obowiązku wskazania „w sposób w miarę skonkretyzowany powody ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne, które stanowiły przyczynę jego decyzji” o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Ogólnikowo i enigmatycznie wskazana przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jako „zmniejszenie zatrudnienia w ramach realizacji procesu restrukturyzacji do aktualnych potrzeb” była niewystarczająca, gdyż zwolnienie pracownika zawsze zmniejsza zatrudnienie. W takich okolicznościach sprawy Sąd drugiej instancji wyrokował reformatoryjnie.

W kasacji strony pozwanej podniesiono następujące zarzuty: 1) sporządzenia uzasadnienia, które nie spełnia wymagań określonych w art. 328 § 2 k.p.c., a przez to uniemożliwia merytoryczne ustosunkowanie się do stanowiska Sądu Okręgowego i wyklucza jego kontrolę 2) naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów i błędne

przyjęcie, że wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była niekonkretna, podczas gdy zebrany materiał dowodowy nie uprawniał do tego rodzaju ustalenia, 3) naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 oraz art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach z pracy - wskutek przyjęcia, że wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była nieuzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Na tych podstawach skarżąca domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa, a także zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego. W rozpoznawanej sprawie wystąpiło istotne zagadnienie prawne zawarte w pytaniu, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana jako zmniejszenie zatrudnienia w związku ze zmianami organizacyjnymi w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach z pracy, bez określenia szczegółowego sposobu przeprowadzenia planowanych zmian, stanowi prawidłowe wypełnienie wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., czy też ze względu na „swą ogólność” narusza art. 45 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji są uzasadnione. Wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jako „zmniejszenie zatrudnienia w Spółce w ramach realizacji procesu restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie i dostosowanie do aktualnych potrzeb” istotnie zredagowana została nieporadnie i niejasno, jeżeli chodzi o zwrot „dostosowanie do aktualnych potrzeb”. Równocześnie nie była to przyczyna „enigmatyczna”, jak to określił Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, albowiem pozwany pracodawca wskazał podstawę prawną tak nazwanej przyczyny wypowiedzenia - „art. 1 ust. 1 w powiązaniu z art. 10 ustawy z dnia 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. Nr 4 poz. 19 z dnia 27.01.1990)”. W takich uwarunkowaniach wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia sytuowała się jako dotycząca zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu ustawy o zwolnieniach z pracy. Tak też była ona rozumiana przez powoda, który - w zasadzie - jej nie kwestionował, skoro początkowo złożył jedynie wniosek o przedłużenie okresu wypowiedzianego stosunku pracy do końca 2001 r. w celu na-

bycia kolejnej gratyfikacji jubileuszowej i odprawy pieniężnej, jakie zresztą uzyskał po rozwiązaniu umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia.

Powyższe okoliczności sprawy sprawiają, że pozwany pracodawca uczynił za-
dość powinności podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, wskazującej na
zmniejszenie zatrudnienia na warunkach określonych w art. 10 ust. 1 w związku z
art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach z pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7
września 1999 r., I PKN 246/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 9). Tak wskazana przy-
czyna była zrozumiała dla powoda. Znane mu były motywy wypowiedzenia (zmniej-
szenie zatrudnienia), których - w zasadzie - początkowo nie kwestionował, dążąc w
postępowaniu pojednawczym do wydłużenia jedynie terminu rozwiązania stosunku
pracy w celu nabycia świadczeń, które i tak uzyskał. W ocenie prawidłowości wska-
zania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia należy zatem uwzględnić te wszyst-
kie okoliczności sprawy, a także dostęp do informacji o funkcjonowaniu pracodawcy,
który suwerennie podejmuje działania racjonalizujące zatrudnienie (por. wyrok Sądu
Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz.
787).

Dodatkowo i niejako w tle wyboru powoda do rozwiązania z nim stosunku
pracy leżało spełnianie przezeń przesłanek do nabycia górniczej emerytury, której
początkowo mu odmówiono tylko z tej przyczyny, że nie został z nim rozwiązany
górnicy stosunek pracy. Niewątpliwie racjonalizacja zatrudnienia polegająca na wy-
borze do zwolnienia pracowników spełniających przesłanki do nabycia uprawnień
emerytalnych jest społecznie usprawiedliwiona i nie narusza art. 45 § 1 k.p. W ostat-
nim okresie zauważalna jest bowiem tendencja w orzecznictwie Sądu Najwyższego,
który przyjmuje, że - w związku z trudnym rynkiem pracy i potrzebą poszukiwania
miejsc pracy dla bezrobotnych ludzi młodych - nabycie prawa do emerytury stanowi
samo w sobie (eo ipso) uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w
rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (por. w odniesieniu do pracownika kolejowego wyrok Sądu
Najwyższego z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, niepublikowany).

Mając powyższe na uwadze - wskazane w uzasadnieniu zaskarżonego wyro-
ku Sądu drugiej instancji ogólnikowej natury argumenty tego typu, że „zwalniając
pracownika pracodawca zawsze zmniejsza zatrudnienie”, a strona pozwana „przy-
czynę wypowiedzenia określiła dość enigmatycznie” nie były wystarczające dla zwal-
czenia ustaleń Sądu Pracy, który przyjął, że u pozwanego pracodawcy miały miejsce
zmiany organizacyjne prowadzące do istotnego zmniejszenia zatrudnienia w okresie

od marca do grudnia 2001 r., z liczby 3.389 do 3.328 pracowników. W tej sytuacji Sąd Najwyższy uznał, iż zaskarżony wyrok narusza wskazane przez skarżącą przepisy i orzekł jak w sentencji.

=====