

Wyrok z dnia 10 maja 2000 r.

I PKN 627/99

Podniesienie w kasacji zarzutu naruszenia art. 8 KP wymaga jednoczesnego wskazania okoliczności uzasadniających twierdzenie o niezgodności czynienia użytku z prawa z zasadami współżycia społecznego lub jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2000 r. sprawy z powództwa Reginy B. przeciwko W. Bankowi Kredytowemu S.A. Oddziałowi Regionalnemu w T. o przywrócenie do pracy, odszkodowanie, zapłatę wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 24 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Inowrocławiu wyrokiem z dnia 17 lutego 1999 r. oddalił powództwo Reginy B. przeciwko W. Bankowi Kredytowemu S.A. Oddziałowi Regionalnemu w T. o przywrócenie do pracy, zasądzenie kwoty 1500 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia oraz kwoty 2.800 zł tytułem wynagrodzenia za dwa miesiące pracy w okresie wypowiedzenia, którą to pracę pozwany uniemożliwił skracając okres wypowiedzenia.

Rozstrzygnięcie to zapadło na podstawie następujących ustaleń faktycznych:

Powódka zatrudniona była w pozwanym Banku od 1988 r., początkowo na stanowisku starszego inspektora, a ostatnio jako specjalista w Dziale Administracyjnym. Uchwałą Zarządu Banku z 8 lipca 1997 r. powołano Oddział Regionalny w T., któremu podporządkowano Oddział w I. Do podstawowych zadań oddziału regional-

nego należy obsługa administracyjna regionu. Wobec powyższego w 1997 r. zlikwidowano Wydział Administracyjny w Oddziale w I., w którym pracowało 13 osób, a obecnie pozostało 3,5 etatu. Powódka zajmowała się zakupami drobnego wyposażenia materiałów biurowych. Pracownicy departamentu kadr Banku przeprowadzili rozmowy ze wszystkimi pracownikami tego działu. Po konsultacji z dyrektorem banku w I. uznano, że powódka nie spełnia wymagań („standardów”) kwalifikacyjnych pracownika banku, który powinien mieć predyspozycje do kontaktu z klientem i dobrą znajomość „produktu” banku. Powódka nie miała dotąd kontaktu z klientami banku, a naczelnicy wydziałów nie wyrazili zgody na jej zatrudnienie; w innych wydziałach brak było wolnych etatów. „Ze względów humanitarnych”, dla umożliwienia powódce osiągnięcia 30-letniego stażu pracy, zaproponowano jej pracę w Oddziale Regionalnym w T., lecz powódka odmówiła. W tym stanie rzeczy, pracodawca 24 października 1997 r. wypowiedział powódce umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska w związku z reorganizacją struktur zarządzania. Powódka odwołała się od tego wypowiedzenia, a Sąd Rejonowy w Inowrocławiu wyrokiem z dnia 6 kwietnia 1998 r. przywrócił ją do pracy, uznawszy, że pracodawca naruszył art. 38 §1 KP, nie przeprowadzając konsultacji zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi. Sąd nie badał merytorycznej zasadności wypowiedzenia. Wyrok ten uprawomocnił się 2 czerwca 1998 r. i w tym dniu powódka zgłosiła się do pracy. Ponieważ wydział, w którym pracowała, został zlikwidowany w 1997 r., nie przydzielono jej żadnej pracy. Od 2 do 12 czerwca, od godziny 7¹⁵ do 15 siedziała przy pustym biurku. Powódka postanowiła kontynuować leczenie i chorowała od 15 czerwca 1998 r. do 3 sierpnia 1998 r. Wcześniej korzystała ze zwolnienia lekarskiego od 4 grudnia 1997 r. do 1 czerwca 1998 r.

Powódka była już pracownikiem Oddziału Regionalnego w T., dokąd przeniesiono sprawy administracyjne z uwagi na likwidację Wydziału Administracyjnego Oddziału w I. Dyrektor Oddziału Regionalnego zawiadomił o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę zarówno Związek Zawodowy WBK S.A. w P., jak i tenże Związek w I., podając jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska zajmowanego przez powódkę w związku z reorganizacją struktur zarządzania jednostkami operacyjnymi WBK S.A. Związek zawodowy w I. w odpowiedzi powołał się na swoje stanowisko z 1997 r., kiedy to wnioskował o zatrudnienie powódki na innym stanowisku, gdyż z uwagi na wiek będzie ona miała trudności ze znalezieniem pracy. Pracodawca 4 sierpnia 1998 r. wypowiedział powódce umowę o pracę z powodu likwidacji

jej stanowiska pracy. Okres wypowiedzenia skrócono do 1 miesiąca i uznano, że odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia powódka otrzymała już poprzednio w związku z pierwszym wypowiedzeniem.

Zarząd pozwanego Banku podjął decyzję o podwyższeniu wynagrodzeń pracowników od 1 kwietnia 1998 r. Ustalono, że podwyżki nie obejmą pracowników zatrudnionych na czas określony, będących w okresie wypowiedzenia (z wyjątkiem osób przechodzących na emeryturę lub rentę) oraz pracowników, którzy częstymi nieobecnościami chorobowymi dezorganizują pracę. Powódka nie otrzymała podwyżki z uwagi na nieobecność z powodu choroby od grudnia 1997 r. do czerwca 1998 r. Umowa o pracę została rozwiązana z powódką 30 września 1998 r.

Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie było uzasadnione, a pracodawca prawidłowo wytypował powódkę do zwolnienia. Powódka, mimo wykształcenia ekonomicznego, przez wiele lat wykonywała na zapleczu Banku prace administracyjno-gospodarcze, oceniona została jako pracownik przeciętny, wykonujący pracę wolno i nie mający predyspozycji do pracy z klientami banku.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy po rozpoznaniu apelacji powódki od tego wyroku zmienił go w ten sposób, że zasądził na jej rzecz tytułem wynagrodzenia kwoty 111 zł, 65,74 zł, 117,12 zł i 59,50 zł oraz 2618 zł tytułem odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, przekazał sprawę do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w części dotyczącej zapłaty zasiłku chorobowego, a w pozostałym zakresie oddalił apelację.

Sąd Okręgowy uznał, że pracodawca, pomijając powódkę przy generalnej podwyżce wynagrodzenia, naruszył zakaz dyskryminacji pracowników i obowiązek równego ich traktowania. Nie mogło zostać zaakceptowane pominięcie pracowników w okresie wypowiedzenia umów o pracę i tych, którzy bez swojej winy korzystali ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Dlatego zasądzono na rzecz powódki wyrównanie wynagrodzenia, z tym że za okres pobierania przez nią zasiłku chorobowego sprawa przekazana została Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych. Sąd drugiej instancji uznał też za uzasadnione roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia. Odszkodowanie to należy się za każde skrócenie okresu wypowiedzenia. Bez znaczenia jest reaktywowanie stosunku pracy, gdyż nie niweczy ono skrócenia dokonanego wcześniej wypowiedzenia. Natomiast, zdaniem Sądu Okręgowego, apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie w zakresie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy. Zebrany w pierwszej instancji materiał do-

wodowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał za wystarczający do merytorycznego rozstrzygnięcia, a wykładnię i zastosowanie przepisów prawa materialnego - za prawidłowe. Wobec zlikwidowania stanowiska pracy powódki nieistotna była kwestia oceny jej kwalifikacji przez pracodawcę, stażu pracy i porównania jej z innymi pracownikami. Wskazana przyczyna wypowiedzenia była aktualna wobec trwałości zmian organizacyjnych, które nastąpiły u pozwanego. Wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem liczonym od ujawnienia się przyczyny tego wypowiedzenia. Zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od zaoferowania pracownikowi innej pracy, którą dysponuje pracodawca. Powódka w innym procesie dochodzi roszczenia z art. 12 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Powódka wniosła kasację od tego wyroku „w części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy”, podnosząc zarzut naruszenia art. 45 KP i art. 10 ust. 1 w związku z 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, jak również art. 8 KP „przez przyjęcie, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były w momencie złożenia przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę uzasadnione”. Kasacja zawiera wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu kasacji podnosi się, między innymi, że od początku 1998 r. u pozwanego pracodawcy nastąpił wzrost zatrudnienia, w tym również w zlikwidowanym wcześniej dziale administracji i kadr. Dla uzasadnienia zarzutu naruszenia art. 8 KP podnosi się natomiast, że należało wziąć pod uwagę staż pracy powódki, jej kwalifikacje zawodowe i wiek oraz tworzenie nowych placówek Banku i zatrudnianie nowych pracowników.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona. Twierdzi się w niej, że przyczyna wypowiedzenia - likwidacja stanowiska pracy - nie była już aktualna w dacie ponownego wypowiedzenia, którego dotyczyła rozpoznawana sprawa. Tymczasem Sąd Okręgowy ustalił w zaskarżonym wyroku, że wskazana przez pracodawcę przyczyna była aktualna. Ustalenie to nie zostało w kasacji podważone przez podniesienie odpowiednie-

go zarzutu. Zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego nie upoważnia Sądu Najwyższego do oceny prawidłowości ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku. Sąd Najwyższy jest bowiem związany granicami kasacji, które wyznaczają jej podstawy, czyli podniesione zarzuty naruszenia wskazanych w niej przepisów prawa (art. 393¹¹ KPC). Wobec niepodniesienia zarzutu naruszenia przepisów postępowania odnoszących się do postępowania dowodowego, oceny dowodów i czynienia ustaleń faktycznych wspomniane ustalenie nie podlegało weryfikacji i było dla Sądu Najwyższego wiążące przy ocenie zarzutu naruszenia art. 45 KP i art. 10 ust. 1 w związku z 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.). Trwała likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a zatem nie można twierdzić, że wypowiedzenie dokonane z tego powodu jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP. Jednocześnie może ona być uznana za zmianę organizacyjną, o której jest mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., a więc za okoliczność będącą wyłączną przyczyną wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę na podstawie art. 10 ust. 1 tej ustawy. Twierdzenie, że nie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy, również nie zostało powiązane z odpowiednim zarzutem, zatem nie mogło być rozważane przez Sąd Najwyższy. Z uzasadnienia kasacji nie wynika, na czym miałyby polegać zarzucane błędne rozumienie lub stosowanie art. 45 KP i art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., ani jaka powinna być prawidłowa wykładnia tych przepisów.

Gdy chodzi natomiast o zarzut naruszenia art. 8 KP, to nie wskazuje się w kasacji, jakie okoliczności uzasadniałyby twierdzenie o sprzeczności z zasadami współżycia społecznego dokonanego wypowiedzenia. Wprawdzie bezpodstawnie Sąd Okręgowy uznał za pozbawione znaczenia takie okoliczności, jak kwalifikacje i staż pracy powódki (okoliczności te mają oczywiście znaczenie dla oceny prawidłowości wyboru pracownika do zwolnienia z pracy), lecz nie wystarcza to do postawienia zarzutu naruszenia art. 8 KP. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódce zaproponowano pracę w przeniesionym do T. wydziale, a ona tej propozycji nie przyjęła. Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy. Ustaleń tych nie kwestionuje się też w kasacji. W tych okolicznościach nie można uznać, by pracodawca czynił sprzeczny z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gos-

podarczym przeznaczeniem prawa użytek z prawa do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę. Wziął on bowiem pod uwagę, że powódka z uwagi na wiek może mieć trudności w znalezieniu pracy i dał jej szansę wykonywania dotychczasowej pracy do czasu uzyskania uprawnień emerytalnych.

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

=====