

**Wyrok z dnia 4 kwietnia 1995 r.
I PRN 6/95**

Dla oceny istnienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 10 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.) decydujący jest moment podejmowania przez kierownika zakładu pracy decyzji o zwolnieniu pracownika.

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra,

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 1995 r. sprawy z powództwa Wiesława G. przeciwko Powszechnej Kasie Oszczędności Bank Państwowy-Oddział w G. o zapłatę, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Pracy i Polityki Socjalnej [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 8 września 1994 r., [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Nysie z dnia 14 czerwca 1994 r., [...] w ten sposób, że zasądził od Powszechnej Kasy Oszczędności Bank Państwowy-Oddziału w G. na rzecz Wiesława G. kwotę złotych 975 (dziewięćset siedemdziesiąt pięć) z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 1994 roku.

U z a s a d n i e n i e

Powód Wiesław G. w pozwie przeciwko Powszechnej Kasie Oszczędności Bank Państwowy-Oddział w G. wniósł o zasądzenie trzymiesięcznego wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami od 1 czerwca 1994 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej w związku z wypowiedzeniem mu umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, wymienionych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, gdyż powodowi zaproponowano inne stanowiska pracy, których powód nie przyjął.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Nysie wyrokiem z dnia 14 czerwca 1994 r. [...] oddalił powództwo i ustalił, że powód Wiesław G. był zatrudniony od maja 1990 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jako inspektor techniczny. Zajmował się gospodarką samochodową, zabezpieczeniem przeciwpożarowym i prowadził dokumentację środków trwałych. Na przełomie roku 1993/94 wykonywał również obowiązki kierowcy samochodu dostawczego, a posiadając zezwolenie na posługiwanie się bronią palną, brał też udział w konwojowaniu wartości bankowych. Powód jest z wykształcenia technikiem mechanizacji rolnictwa. W lutym 1994 r. zniesione zostało stanowisko inspektora technicznego i dotychczasowe obowiązki powoda mieli przejąć inni pracownicy Banku. Prowadzono wówczas pracę wartownika ze skierowaniem na szkolenie straży bankowej. Początkowo powód wyraził zgodę, nie

przyjął jej jednak ostatecznie, wobec propozycji odbycia szkolenia i uzależnienia tej pracy od zobowiązania się do przepracowania w Banku przez 3 lata lub zwrotu kosztów szkolenia. Następnie w dniu 28 lutego 1994 r. zaproponowano powodowi stanowisko kierowcy w wymiarze 1/2 etatu i w tym samym dniu powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 maja 1994 roku. W dniu 1 maja 1994 r. powodowi zaproponowano pracę w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku konserwatora, co łącznie tworzyłoby pełny wymiar czasu pracy.

W dniu 4 marca 1994 r. powód odmówił zatrudnienia na stanowisku kierowcy i konserwatora z powodu zbyt niskiej płacy. Sąd Rejonowy ustalił, że łączny staż pracy powoda przekroczył 25 lat, a odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wynosiłaby kwotę 9.750.000 zł. Jednakże, zdaniem Sądu Rejonowego, powodowi nie przysługuje odprawa pieniężna, gdyż likwidacja stanowiska powoda nie była wyłączną, jedyną przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę zgodnie z art. 10 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.). Zaproponowane bowiem powodowi prace wartownika straży bankowej, kierowcy samochodu dostawczego i konserwatora, odpowiadały wykształceniu i umiejętnościom powoda i gdyby powód przyjął propozycję zmiany stanowiska pracy, nie doszłoby do rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu wyrokiem z dnia 8 września 1994 r., [...] oddalił rewizję powoda i podzielił pogląd Sądu I instancji, iż podstawą decyzji o zwolnieniu powoda były nie tylko zmiany organizacyjne, o których mowa w art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., lecz nadto - odrzucenie przez niego propozycji pracy, między innymi, na stanowisku wartownika straży bankowej.

Powyższy wyrok zaskarżył Minister Pracy i Polityki Socjalnej w drodze rewizji nadzwyczajnej, zarzucając naruszenie art. 8 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy [...] i wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Nysie z dnia 14 czerwca 1994 r., [...] i zasądzenie na rzecz powoda kwoty 975 zł z odsetkami ustawowymi od 1 czerwca 1994 roku. Rewidujący podniósł, że likwidacja stanowiska powoda była przyczyną zaproponowania mu zatrudnienia w charakterze wartownika straży bankowej, zatem decyzja o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę została wydana na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 tej ustawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna jest uzasadniona. Sądy obu instancji zasadnie przyjęły, że podstawę rozstrzygnięcia stanowi art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku, jednakże ich dalsze ustalenia o braku wskazanych w tym przepisie przesłanek do wypłaty powodowi odprawy pieniężnej z art. 8 tej ustawy nie znajdują potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Rewidujący trafnie powołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90 (OSNCP 1992 z. 11, poz. 204) wyjaśniający, że przez zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. sformuło-

wanie, że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Sąd Najwyższy podkreślił w powyższym wyroku, że obok tych przyczyn mogą więc występować inne jeszcze okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem, które jednak same w sobie, bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 omawianej ustawy, nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

Bezsporne jest w sprawie, że powodowi zaproponowano stanowisko kierowcy w wymiarze 1/2 etatu, jak i stanowisko kierowcy i konserwatora po wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Powyższe propozycje miały miejsce w dniach 28 lutego i 1 marca 1994 r., a pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę nosi datę 18 lutego 1994 r. Odmowa przyjęcia tych propozycji nie mogła więc stanowić jakiejkolwiek przyczyny, także współprzyczyny, przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy.

Dla oceny przyczyn, o których mowa w art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. konieczne jest, aby przyczyny te istniały w chwili podejmowania decyzji o zwolnieniu pracownika przez kierownika zakładu pracy.

Do rozważenia pozostaje zatem pierwsza propozycja zmiany stanowiska pracy powoda przez zatrudnienie go na stanowisku wartownika straży bankowej, udzielona powodowi w okresie przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Czy odmowa powoda na taką zmianę pracy stanowiła wyłączną motywację dla dokonanego przez zakład pracy rozwiązania stosunku pracy ?

Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że konieczna ze względów organizacyjnych pozwanego zakładu pracy likwidacja dotychczasowego stanowiska pracy powoda, była przyczyną zarówno dla zaproponowania powodowi innego stanowiska pracy, jak i rozwiązania umowy o pracę. Tak więc odmowa powoda na przekwalifikowanie się z inspektora technicznego na wartownika straży bankowej, nie powinna być uznana za przyczynę, która sama w sobie, stanowiła wyłączny powód uzasadniający dokonanie wypowiedzenia, niezależnie od likwidacji stanowiska pracy powoda.

Sądy obu instancji błędnie również przyjęły, że powód miał kwalifikacje do zaproponowanej mu pracy w charakterze strażnika bankowego skoro powodowi przedstawiono konieczność odbycia odpowiedniego szkolenia i dopiero ukończenie tego kursu umożliwiałoby pełnienie obowiązków wartowniczych (pismo strony pozwanej z 8 czerwca 1994 r. - k. 7). Samo zezwolenie na posiadanie broni, które miał powód, nie wystarcza do uzyskania kwalifikacji wartownika straży bankowej.

Nie można również pominąć, że stanowisko inspektora technicznego, także pod względem osobistego bezpieczeństwa, znacznie różni się od obowiązków wartownika. Zmiana warunków pracy przejawiała się także w tym, że na nowym stanowisku zażądano od powoda zobowiązania do przepracowania 3 lat w pozwanym Banku albo zwrotu kosztów związanych ze szkoleniem.

Odmowa powoda co do zaproponowanej mu zmiany stanowiska pracy, która ewidentnie pogarszała jego dotychczasowe warunki pracy i płacy, była zapewne przesłanką decydującą o tym, że zakład pracy zastosował wypowiedzenie definitywne, a nie zmieniające, w niczym jednak nie zmieniała wyłączności przyczyny tego wypowiedzenia, którą była likwidacja stanowiska pracy - inspektora technicznego.

Jest to przyczyna rozwiązania stosunku pracy wymieniona w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., zatem z mocy art. 8 ust. 1 tej ustawy powodowi przysługiwała odprawa pieniężna.

Pozbawienie powoda należnej odprawy pieniężnej rażąco narusza prawo bowiem odmówiono mu świadczenia przyznawanego pracownikowi przy utracie pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Wysokość należnej powodowi odprawy w kwocie 975 zł nie była kwestionowana przez stronę pozwaną i dlatego Sąd Najwyższy na podstawie art. 422 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====