



Sygn. akt I PK 184/07

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa A.B.

przeciwko Kopalni Węgla Kamiennego "K." Spółce z ograniczoną
odpowiedzialnością

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 stycznia 2008 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego- Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 16 stycznia 2007 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 sierpnia 2006 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo A. B. przeciwko pozwanej Kopalni Węgla Kamiennego „K.” Spółce z o.o. o przywrócenie do pracy.

Wyrok ten zapadł w następujących okolicznościach faktycznych: Powód był pracownikiem pozwanej od 1981 r. W dniu 4 października 2000 r. został powołany do pełnienia funkcji na nowo utworzonym stanowisku zastępcy prezesa zarządu pozwanej do spraw zarządzania zasobami ludzkimi. Wobec likwidacji tego stanowiska z dniem 18 marca 2003 r., odwołano powoda z pełnionej funkcji w zarządzie, a w wyniku zawartego między stronami porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia, powód od dnia 19 marca 2003 r. został zatrudniony na stanowisku starszego inspektora do spraw przygotowania produkcji w dziale inwestycji, ekonomiki i przygotowania produkcji w sekcji przygotowania i ekonomiki produkcji. W 2003 r. pozwana nie zamierzała rozwiązać z powodem stosunku pracy, chociaż po likwidacji jego stanowiska i braku innych wolnych etatów powodowi nie można było zaproponować odpowiedniej pracy. W celu dalszego zatrudnienia powoda zwiększono wówczas zatrudnienie w dziale inwestycji, przygotowania i ekonomiki produkcji w sekcji przygotowania i ekonomiki produkcji o 1 etat (do 8 osób), dokonując zmiany schematu organizacyjnego i etatyzacji zatwierdzonej przez radę nadzorczą pozwanej spółki i dyrektora Okręgowego Urzędu Górniczego. Na nowo utworzonym stanowisku starszego inspektora do spraw przygotowania produkcji, zgodnie z pisemnym zakresem czynności, powód odpowiadał za analizy techniczno - ekonomiczne wykonywane w dziale i był zobowiązany do wykonywania w miesiącu 16 zjazdów kontroli robót dołowych. Na identycznym, jak utworzone dla powoda, stanowisku w dziale inwestycji od 1997 r. u pozwanej (ogółem od 12 lat) pracuje M. M., który zajmuje się sporządzeniem analiz ekonomicznych, statystyką i sprawozdawczością. Po zatrudnieniu powoda zakres obowiązków M. M. pozostał bez zmian, zaś powód faktycznie został zatrudniony jako pomocnik M. M., bowiem ich zakresy obowiązków faktycznie się powielaly, pracy nie było za dużo i powód nie miał doświadczenia w tego rodzaju działalności. Ponadto, nie posiadał uprawnień dozoru górniczego w przeciwieństwie do wszystkich pozostałych pracowników tego działu, wskutek czego nie mógł

samodzielnie wykonywać powierzonych mu obowiązków. W szczególności, obowiązkowe zjazdy obserwacyjne na dół kopalni, powód mógł wykonywać jedynie w obecności innego pracownika działu inwestycji, posiadającego uprawnienia dozoru górniczego. Pomimo tego, że powód w dziale inwestycji był pracownikiem z najmniejszym doświadczeniem i najniższymi uprawnieniami, to już w chwili zatrudnienia uzyskał (poza kierownikiem działu) najwyższą stawkę zaszeregowania, a ponadto zarząd spółki przyznawał mu wyższą premię od pozostałych pracowników. W maju 2004 r. powód jako były członek zarządu pozwanej otrzymał materiały sprawozdawcze zarządu na posiedzenie walnego zgromadzenia wspólników pozwanej dotyczące 2003 r., z którymi się nie zgadzał, kwestionując ich poprawność i prawdziwość. Swoje zastrzeżenia próbował przedstawić organom spółki, zaś w czerwcu 2004 r. poinformował o nich Najwyższą Izbę Kontroli, która w okresie od października 2004 r. do kwietnia 2005 r. przeprowadziła kontrolę u pozwanej, zakończoną wystąpieniem pokontrolnym z 24 maja 2005 r. O nadużyciach zarządu pozwanej powód poinformował również Prokuraturę Rejonową.

Pozwana prowadzi sukcesywnie restrukturyzację w celu zmniejszenia zatrudnienia, głównie poprzez stopniowe kierowanie pracowników na emerytury, renty, świadczenia przedemerytalne i świadczenia osłonowe. W miarę możliwości kieruje też pracowników do innych kopalń oraz ogranicza przyjęcia nowych pracowników wyłącznie do specjalistów niezbędnych dla funkcjonowania kopalni. W okresie od 2003 r. z powodu zmniejszenia zatrudnienia w trybie zwolnień indywidualnych pozwana rozwiązała umowy o pracę z 11 pracownikami, w tym z pracownikami uprawnionymi do świadczeń przedemerytalnych. W grudniu 2004 r. zarząd pozwanej podjął działania w celu ustalenia optymalnej liczby pracowników działu inwestycji niezbędnej dla realizacji zadań tego działu. Przygotowano nowy schemat organizacyjny zakładu górniczego z określeniem pionów i służb technicznych oraz stanowisk kierownictwa i dozoru, który został zatwierdzony decyzją dyrektora Okręgowego Urzędu Górniczego z dnia 24 października 2005 r. Zatwierdzony schemat organizacyjny przewiduje zatrudnienie w sekcji przygotowania i ekonomiki produkcji jedynie 5 pracowników, a w całym dziale inwestycji łącznie 10 pracowników. W lutym 2005 r. za porozumieniem stron

rozwiązano umowy o pracę z M. M. zatrudnionym na stanowisku starszego inspektora do spraw przygotowania produkcji, a z dniem 30 listopada 2005 r. z I. Ż., którzy uzyskali korzystniejsze warunki zatrudnienia w KWK „W”. Zwolnione przez nich stanowiska pracy uległy likwidacji, a ich obowiązki zostały rozdzielone i przejęte przez pozostałych pracowników działu. Pismem, doręczonym zakładowym organizacjom związkowym w dniu 21 października 2005 r., pozwana poinformowała o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem ze względu na reorganizację działu inwestycji, przygotowania i ekonomiki produkcji. Kolejnym pismem, doręczonym w dniu 28 października 2005 r., pozwana wypowiedziała powodowi ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2006 r. umowę o pracę wskutek reorganizacji działu inwestycji, przygotowania i ekonomiki produkcji. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pozwana zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy. Od marca 2006 r. powód podjął zatrudnienie u innego pracodawcy. Po zwolnieniu powoda zatrudnienie w dziale zmniejszyło się, a stanowisko powoda uległo likwidacji. Obecnie obowiązki w zakresie sporządzania planów, statystyk i sprawozdawczości wykonuje samodzielnie M. M. Powód nie jest członkiem żadnego związku zawodowego ani nie wskazał żadnego związku do obrony swoich praw.

W ocenie Sądu Rejonowego, wskazana w wypowiedzeniu przyczyna - reorganizacja działu - była konkretna i rzeczywista, a w konsekwencji - uzasadniona. U pozwanej faktycznie nastąpiła zmiana schematu organizacyjnego i etatyzacji, przeprowadzona we właściwym trybie, powodująca likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powoda. Okoliczności utworzenia stanowiska pracy dla powoda w dziale inwestycji w 2003 r. przesądzają o tym, iż wytypowanie właśnie jego do zwolnienia w ramach restrukturyzacji działu było uzasadnione na gruncie art. 45 § 1 k.p. oraz art. 8 k.p. Za wyborem powoda do zwolnienia przemawiało również najmniejsze doświadczenie i staż pracy w tym dziale oraz brak kwalifikacji w zakresie dozoru górniczego, które były w tej pracy niezbędne do samodzielnego wywiązywania się z obowiązków przypisanych do stanowiska starszego inspektora do spraw przygotowania produkcji pod ziemią w dziale inwestycji. Sąd uznał, że pozwana nie miała możliwości dalszego zatrudnienia powoda na innych stanowiskach pracy ani nie naruszyła zasad

współżycia społecznego, skoro ograniczała zatrudnianie nowych pracowników jedynie do specjalistów niezbędnych dla funkcjonowania zakładu. Sąd stwierdził przy tym, że nie może badać, czy istniały obiektywne przyczyny uzasadniające przeprowadzenie przez pozwaną reorganizacji działu inwestycji, bowiem nie można odmówić pracodawcy prawa do swobodnego podejmowania decyzji gospodarczych dotyczących majątku, którym zarządza. Z tych względów „nie było możliwe” ustalenie, że jedynym celem reorganizacji podjętej przez pozwaną było zwolnienie powoda z pracy. Sąd Rejonowy nie badał zasadności podnoszonych przez powoda zarzutów wobec działań zarządu pozwanej ani nie oceniał konfliktu powoda z członkami zarządu, bowiem te kwestie nie były „przedmiotem wypowiedzenia umowy o pracę”. Ponadto, zdaniem Sądu Rejonowego, wypowiedzenie nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, bowiem powód nie był członkiem żadnej organizacji związkowej i nie wskazał żadnej z nich do ochrony swoich praw. Z tego względu pozwana nie musiała występować w trybie art. 38 k.p. do zakładowych organizacji związkowych z informacją o zamiarze rozwiązania z powodem stosunku pracy. Okoliczność, że o taką konsultację w rzeczywistości wystąpiła, nie ma znaczenia dla sprawy.

Wyrokiem z dnia 16 stycznia 2007 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji. Wskazując na jej bezzasadność, Sąd Okręgowy podtrzymał ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i ich ocenę prawną. Stwierdził, że rzeczywista likwidacja konkretnego stanowiska pracy - co miało miejsce w przypadku powoda - uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę bez potrzeby oceny kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności dotyczących zwalnianego pracownika. Przyczyna taka zwalnia pracodawcę od porównywania sytuacji pracownika zwalnianego z sytuacją innych pracowników. Według Sądu odwoławczego, w wyniku likwidacji stanowiska następuje nie tylko zmniejszenie liczby stanowisk pracy, ale i jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących likwidowane stanowiska. Z tego względu wytypowanie powoda do zwolnienia było uzasadnione na gruncie art. 45 k.p. oraz art. 8 k.p.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego powód zarzucił obrazę art. 217 § 2 k.p.c. „przejawiającą się w uznaniu za uzasadnione oddalenie przez

Sąd pierwszej instancji wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze świadków inspektorów Najwyższej Izby Kontroli – A. K. i T. K. na okoliczności zakresu i ustaleń kontroli przeprowadzonej w pozwanej Kopalni, co nie pozwoliło Sądom obu instancji na ustalenie rzeczywistej woli strony pozwanej i potwierdzenie twierdzeń powoda, że rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło z powodu kwestionowania przez powoda sposobu prowadzenia spraw Kopalni przez zarząd spółki”, a powołana przez pracodawcę podstawa prawna wypowiedzenia była tylko środkiem do osiągnięcia „założonego celu przez kierownictwo pozwanej”. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej, powód wywiódł w szczególności, że Sąd odwoławczy nie podważył jego twierdzeń, że rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były inne niż redukcja zatrudnienia. Zdaniem skarżącego, minimalna redukcja 3 etatów, potwierdza wątpliwości co do rzeczywistej przyczyny zwolnienia z pracy powoda i wskazuje na obejście prawa przez pracodawcę, „co mogło stanowić naruszenie art. 8 k.p.”. Skarżący zarzucił Sądowi Okręgowemu zaniechanie wyjaśnienia „wszelkich okoliczności” rozwiązania umowy o pracę w celu prawidłowej oceny zasadności jego twierdzeń. Sąd drugiej instancji nie ustalił, czy na skutek działań powoda inicjującego kontrolę NIK osoby kierujące pozwaną kopalnią „poniosły ujemne konsekwencje”. Dopiero pełne ustalenia pozwalają ocenić, czy rzeczywiście „należało” złożyć wypowiedzenie stosunku pracy powodowi, który był jedyną osobą z wyższym wykształceniem ekonomicznym w swoim dziale i znał pracę kopalni, ponieważ wcześniej pracował jako górnik dołowy. W ocenie skarżącego, okoliczności te Sąd mógł ustalić głównie w oparciu o zeznania inspektorów NIK, a samo pisemne wystąpienie NIK do zarządu kopalni nie może być uznane za wystarczające do oceny sytuacji w kopalni oraz zasadności podejrzeń i działań podejmowanych przez powoda.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podniesiony przez skarżącego zarzut naruszenia art. 217 § 2 k.p.c. jest nietrafny w pierwszej kolejności z tego względu, że przepis ten ma zastosowanie wprost do postępowania dowodowego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z jego brzmieniem, sąd pominie środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały

już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki. W postępowaniu apelacyjnym, sąd odwoławczy może zastosować tę regulację odpowiednio (art. 391 § 1 k.p.c.) jedynie wówczas, gdy rozpatruje wnioski dowodowe zgłoszone w postępowaniu apelacyjnym, a nie zachodzi podstawa pominięcia dowodów z art. 381 k.p.c. Sąd odwoławczy, wbrew wywodom skargi, nie stosował art. 217 § 2 k.p.c., gdyż nie prowadził uzupełniającego postępowania dowodowego, a orzeczenie oparł na podstawie stanu faktycznego ustalonego przez Sąd pierwszej instancji (art. 382 k.p.c.). Skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia wyroku sądu drugiej instancji, a Sąd Najwyższy jest związany podstawami skargi (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Dlatego zarzut naruszenia przepisów postępowania dotyczący sądu pierwszej instancji musi być połączony ze wskazaniem odpowiedniego przepisu postępowania dotyczącego rozpoznawania apelacji, a tego w skardze brak. Skuteczność takiego zarzutu (naruszenia art. 217 § 2 k.p.c.) przez sąd drugiej instancji uzależniona jest od wykazania, że strona zachowała w postępowaniu apelacyjnym uprawnienie do przytaczania okoliczności faktycznych i dowodów. Uprawnienie to przysługuje, gdy środki dowodowe zgłoszone przed sądem pierwszej instancji zostały bezzasadnie pominięte lub skarżący zmierza do odparcia wniosków i twierdzeń zgłoszonych w apelacji strony przeciwnej, której wnioski dowodowe zostały dopuszczone przez sąd drugiej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2003 r., V CKN 1622/00, LEX nr 141384). Nie jest wyłączone postawienie w skardze kasacyjnej zarzutu obrazy art. 217 § 2 k.p.c. (który normuje postępowanie przed sądem pierwszej instancji), ale musi to być połączone z zarzutami skierowanymi przeciwko postępowaniu przed sądem odwoławczym. Skarżący powinien więc wykazywać, że wprawdzie konkretne uchybienie procesowe zostało popełnione przez sąd pierwszej instancji, jednakże - mimo wytknięcia tego uchybienia w apelacji - sąd drugiej instancji, z naruszeniem przepisów normujących postępowanie apelacyjne, uchybienia tego nie wziął pod rozagę lub nieprawidłowo ocenił, co mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2002 r., III CKN 584/99, LEX nr 57228). Przedmiotowy zarzut mógłby być zasadny, gdyby powód w apelacji wnosił o zbadanie przez Sąd drugiej instancji postanowienia dowodowego Sądu Rejonowego wydanego na rozprawie w dniu 14

czerwca 2006 r. oddalającego wniosek dowodowy. Jednakże powód w apelacji takiego wniosku nie sformułował, mimo że wskazał w niej pięć zarzutów obraży prawa procesowego dotyczących błędnego ustalenia stanu faktycznego. Co więcej, powód nie ponawiał wniosku dowodowego o przesłuchanie świadków ani w apelacji, ani w piśmie procesowym z dnia 1 grudnia 2006 r., ani podczas rozprawy apelacyjnej.

W myśl art. 227 k.p.c., przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Wynika z tego, że fakty niemające istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy nie są przedmiotem postępowania dowodowego i wniosek zmierzający do przeprowadzenia dowodu na takie (nieistotne) okoliczności podlega oddaleniu na podstawie tego przepisu. Powód w swym wniosku dowodowym na rozprawie w dniu 14 czerwca 2006 r. wskazał, że dowód ma służyć ustaleniu „nieprawidłowości na kopalni oraz przekazania przez kontrolerów NIK sprawy na Policję do Wydziału ds. walki z korupcją”. Taka okoliczność nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż - jak trafnie wywiódł Sąd Rejonowy - przedmiotem rozpoznania była ocena zasadności powołanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i zachowania zgodnego z prawem trybu rozwiązania umowy. Z ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że przyczyną wskazaną przez pracodawcę w jego oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była likwidacja zajmowanego stanowiska pracy, która rzeczywiście nastąpiła z zachowaniem właściwego postępowania. Z tego względu wypowiedzenie było zasadne, gdyż utrwalone (przytoczone przez Sądy obu instancji) orzecznictwo Sądu Najwyższego konsekwentnie stoi na stanowisku, że sąd pracy w procesie wywołanym wniesieniem przez pracownika odwołania od wypowiedzenia nie bada celowości przeprowadzenia reorganizacji zakładu pracy, lecz ocenia jedynie, czy reorganizacja miała rzeczywisty charakter. Rozwiązanie z powodów umowy o pracę (jego wybór do zwolnienia) był uzasadniony, gdyż - jak trafnie oceniły Sądy obu instancji - przemawiało za tym najmniejsze doświadczenie i staż pracy na zajmowanym stanowisku oraz brak kwalifikacji w zakresie dozoru górniczego, które były w tej pracy niezbędne do samodzielnego wywiązywania się z obowiązków.

Z tych względów skarga kasacyjna jako niezawierająca uzasadnionych podstaw podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.