



Sygn. akt III PK 24/05

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2005 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Andrzej Kijowski

SSN Andrzej Wasilewski

Protokolant Edyta Jastrzębska

w sprawie z powództwa B. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 maja 2005 r.,

kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 23 września 2004 r., sygn. akt IV Pa .../04,

oddala kasację.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 23 września 2004 r., IV Pa .../04, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. oddalił apelację powódki B. K. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Ł., który w oddalił jej powództwo przeciwko Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej „C.” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. Rozstrzygnięcie zapadło po ustaleniu, że powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku starszego referendarza w dziale organizacji i zarządzania. Pismem z dnia 26 kwietnia 2004 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę „zmniejszenie stanu zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników z uwagi na ograniczenie prowadzonej działalności warsztatowej, co wiąże się również z koniecznością zmniejszenia zatrudnienia w pozostałych grupach pracowniczych i dostosowaniem jego stanu do aktualnych potrzeb pracodawcy”. W sprawie bezsporne było, iż w dziale, gdzie zatrudniona była powódka, zlikwidowane zostało jej stanowisko pracy, zaś czynności które wykonywała przydzielone zostały dwóm pozostałym pracownikom, z których jedna pełni funkcje inspektora bhp, posiadając ku temu stosowne uprawnienia, zaś druga, zatrudniona na stanowisku sekretarki, posiada biegłą znajomość języka angielskiego, nieodzowną dla pracodawcy w realizowaniu kontaktów z zagranicznymi kontrahentami. W zatrudnieniu pozostał również kierownik działu A. R. Zmniejszenie zatrudnienia w dziale organizacji i zarządzania spowodowane było znacznym zmniejszeniem zatrudnienia w dziale zaplecza technicznego, z 50 do 35 pracowników, zaś czynności związane z obsługą tego działu wykonywała powódka. Dodatkową przesłanką do zwolnienia powódki było wprowadzenie w dziale komputeryzacji, do obowiązków powódki należało bowiem między innymi przepisywanie na maszynie. W tak ustalonym stanie faktycznym Sądy obu instancji uznały wypowiedzenie powódce umowy o pracę za uzasadnione. Sąd Okręgowy dodatkowo podkreślił, iż w działaniach pracodawcy nie można było dopatrzyć się działań dyskryminujących powódkę.

Zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości kasacją powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 1 i 10 ustawy z dnia 13 marca 2003

r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), art. 32 Konstytucji oraz art. 8, art. 11², art. 18^{3a}, art. 18^{3b} § 1 i art. 45 k.p. przez mylne rozumienie ich treści tj. przyjęcie zasadności i dopuszczalności wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz braku obowiązku oceny pracowników przewidzianych do zwolnienia według jednakowych, racjonalnych, niedyskryminujących kryteriów, a także przez pominięcie przepisu art. 237¹¹ k.p., wykluczającego łączenie funkcji inspektora bhp z innym zatrudnieniem u tego samego pracodawcy, wreszcie przez pominięcie braku związku przyczynowego pomiędzy wprowadzonymi zmianami organizacyjnymi, a zwolnieniem powódki, przy braku wyjaśnienia rozmiaru, zakresu i rodzaju tych zmian. Skarżąca wskazała także na naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy: art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 382, art. 328 § 2, art. 477¹, art. 224 § 1 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez wadliwe i niepełne postępowanie dowodowe oraz niewykazanie w uzasadnieniu orzeczenia dowodów, które w ocenie Sądu Okręgowego stanowić miały podstawę rozstrzygnięcia i dowodów, które ocenione zostały przez Sąd jako niewiarygodne. Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna.

Wbrew twierdzeniom kasacji Sąd nie naruszył wskazanych w niej przepisów prawa procesowego. W szczególności należy wskazać, iż nie doszło do naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika bowiem, iż w sytuacji, gdy uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego, sporządzonego zgodnie z wymaganiami art. 328 § 2 k.p.c., spotyka się w zakresie ustalenia stanu faktycznego sprawy z pełną akceptacją sądu drugiej instancji, to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (por. wyrok z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPIUS 1999, nr 24, poz. 776). Sąd drugiej instancji nie był zatem obowiązany, jak tego wymaga skarżąca, do wykazywania poszczególnych dowodów, na których

się oparł. Przyjął bowiem bez zastrzeżeń ustalenia Sądu Rejonowego i nie dostrzegł potrzeby przeprowadzenia nowych dowodów. Nie doszło także do naruszenia przepisów art. 224, art. 477¹ § 1 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd Najwyższy zważył bowiem, iż poza kognicją sądu jest badanie prawidłowości działań pracodawcy w zakresie zmian organizacyjnych prowadzących do zmniejszenia zatrudnienia, a fakt tych zmian został dostatecznie wykazany przez zeznania przesłuchanych w sprawie świadków. Sąd nie był zatem obowiązany do dopuszczenia dowodów z urzędu, kasacja zaś milczy, czy powódka zgłaszała w tym zakresie wnioski dowodowe, które były bezzasadnie pominięte przez Sąd.

Rozważając zarzut naruszenia art. 10 w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) Sąd Najwyższy stwierdził, iż błędnie się twierdzi w kasacji, że pracodawca dokonując zwolnień indywidualnych zobligowany jest do opracowania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Taki obowiązek spoczywa na nim tylko w razie zwolnienia grupowego - art. 3 ustawy. Wydany na podstawie tego przepisu regulamin grupowych zwolnień, jeżeli przyjmuje kryteria doboru pracowników zgodne z prawem, ma pierwszeństwo przed kryteriami wynikającymi z art. 45 k.p. Inaczej jest w razie zwolnień indywidualnych (art. 1 i art. 10 ustawy), wówczas to art. 45 k.p. stanowi kryterium oceny zasadności wypowiedzenia. W ramach dokonanej na podstawie tego przepisu oceny wypowiedzenia należy uwzględniać inne przepisy nakazujące pracodawcy sprawiedliwe traktowanie pracowników, w szczególności powołane w kasacji art. 32 Konstytucji oraz art. 11², 18^{3a} i 18^{3b} k.p., dotyczące równego traktowania pracowników i ich niedyskryminacji. Przepisy te nie zostały naruszone w przedmiotowej sprawie. Pracodawca wykazał, że wybierając powódkę do zwolnienia kierował się kryterium kwalifikacji pracowników, czyli pośrednio ich przydatnością do dalszego zatrudnienia.

Należy wskazać, że także bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 237¹¹ § 1 k.p. Pozwany zatrudnia ponad 100 pracowników, a więc na mocy tego przepisu jest obowiązany do utworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy. W sprawie nie zostało ustalone, czy utworzył taką służbę. Nie jest to jednakże istotne do jej rozstrzygnięcia. Wbrew twierdzeniom kasacji nie wynika z tego przepisu, aby mimo

utworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca nie mógł powierzyć zadań z tego zakresu pracownikowi wykonującemu inną pracę, jeżeli posiada on do tego wymagane kwalifikacje. Posiadanie tych kwalifikacji przez pracownika wykonującego zadania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy jest okolicznością, którą można brać pod uwagę przy doborze pracowników do zwolnienia (art. 45 k.p.).

Z tych względów na podstawie art. 393¹² k.p.c. orzeczono, jak w sentencji