

Wyrok z dnia 17 grudnia 1997 r.

I PKN 438/97

1. Ponowne zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej jest konieczne, jeżeli wskutek upływu czasu lub zmiany okoliczności faktycznych w chwili dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna podana wcześniej tej organizacji (art. 38 § 1 KP) przestała istnieć, w tym zwłaszcza jeżeli odpadła konieczność dokonywania zwolnień z przyczyn organizacyjnych, które pierwotnie wskazywane były jako uzasadniające wypowiedzenie.

2. Ponowne zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej jest wymagane także wtedy, gdy u pracodawcy dokonywane są wprawdzie w dalszym ciągu zmiany organizacyjne (zmniejszanie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, produkcyjnych, technologicznych), jednakże nie są to te konkretne przekształcenia strukturalne (np. ograniczenie określonej produkcji), które wskazane zostały jako przyczyna zwolnienia danego pracownika lub grupy pracowników.

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 1997 r. sprawy z powództwa Andrzeja D. przeciwko Przedsiębiorstwu Przemysłu Owocowo-Warzywnego "A.-P." SP. z o.o. w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 12 lutego 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Pozwane Przedsiębiorstwo Przemysłu Owocowo Warzywnego "A.-P." SP. z o.o. w P., wniosło kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpie-

czeń Społecznych w Kielcach z dnia 12 lutego 1997 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Pińczowie z dnia 14 października 1996 r. [...]

Wyrokiem z dnia 31 stycznia 1996 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Pińczowie oddalił powództwo Andrzeja D. przeciwko Przedsiębiorstwu Przemysłu Owocowo Warzywnego "A.-P." Spółka z o.o. w P. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. Na skutek rewizji powoda Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 14 maja 1996 r. uchylił ten wyrok i przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania celem poczynienia ustaleń w zakresie prawidłowości konsultacji zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, przyczyny wypowiedzenia oraz przyjętych przez pracodawcę kryteriów typowania pracowników do zwolnienia z pracy.

Rozpoznając ponownie sprawę Sąd Pracy ustalił, iż powód zatrudniony był w pozwanym Przedsiębiorstwie od 9 maja 1987 r. na stanowisku mechanika naprawy pojazdów samochodowych w Dziale Transportu. Wiosną 1995 r. nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia u strony pozwanej w związku z reorganizacją i przesunięciami pracowników między poszczególnymi działami. Do marca 1995 r. przełożonym powoda był Z.M., który oceniał go jako pracownika przeciętnego. Od marca 1995 r. przełożonym powoda został mistrz J.F., zaś kierownikiem działu H.P., który kierując się kryteriami przydatności dla zakładu oraz długości stażu pracy wytypował powoda do zwolnienia. W dniu 19 maja 1995 r. powiadamiając organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jako przyczynę tej decyzji podano "reorganizację działalności Spółki przez ograniczenie na wydziale produkcji owocowo-warzywnej nierentownej produkcji konserw warzywno-mięsnych", co w konsekwencji pociągać za sobą musiało ograniczenie zatrudnienia na stanowisku mechanika Wydziału Remontowego Środków Transportu w Dziale Głównego Mechanika. Przed złożeniem mu wypowiedzenia powód zachorował i przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim do listopada 1995 r. Po powrocie ze zwolnienia, w dniu 22 listopada 1995 r., wypowiedziano mu umowę o pracę.

Sąd Pracy ustalił, iż na przestrzeni 1995 r. nie doszło do likwidacji działów przewidzianych do takiej likwidacji, a nadto w miesiącu listopadzie 1995 r. nie miało już miejsca ograniczenie zatrudnienia. Natomiast strona pozwana w latach 1995-

1996 zatrudniała nowych pracowników do pracy sezonowej lub na podstawie umów o pracę na czas określony, w tym 3 mechaników na wydziale soków i napojów w związku ze zwolnieniem się etatów. W tej sytuacji Sąd ten uznał, iż co prawda wiosną 1995 r. przeprowadzona była w pozwanym Przedsiębiorstwie reorganizacja związana ze zmniejszeniem zatrudnienia, a powód został wytypowany do zwolnienia jako mniej przydatny dla pracodawcy, jednakże w dacie wręczenia mu pisma wypowiedającego umowę o pracę sytuacja uległa zmianie, gdyż na wydziale, na którym pracował, nie zredukowano zatrudnienia. A zatem zakład pracy winien ponownie skonsultować zamiar rozwiązania z powodem stosunku pracy ze związkami zawodowymi z podaniem prawdziwej, rzetelnie opisanej przyczyny zwolnienia.

Rozpoznając apelację Sąd drugiej instancji podkreślił okoliczność, iż skarżący w toku postępowania przed Sądami obydwu instancji nie wykazał w sposób nie budzący wątpliwości, na czym konkretnie polegała przeprowadzona u niego w 1995 r. reorganizacja, związana z likwidacją bądź łączeniem stanowisk pracy oraz jakich stanowisk i w jakiej ilości oraz na jakich wydziałach ona dotyczyła. Brak w tym zakresie jakichkolwiek dokumentów w sprawie. Dokumenty przedłożone przez pełnomocnika strony pozwanej na rozprawie odwoławczej w dniu 12 lutego 1997 r. nie mają dla rozstrzygnięcia sprawy żadnego znaczenia, albowiem dotyczą likwidacji w 1996 r. działów: produkcji różnej, transportu i rozliczeń oraz hurtowni przyzakładowej. Tymczasem należy mieć na uwadze, iż przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy musi istnieć w dacie złożenia mu oświadczenia woli w tym przedmiocie. Ponadto, jak wynika z treści pisma z maja 1995 r. adresowanego do organizacji związkowych przyczyną tą było ograniczenie produkcji konserw warzywno-mięsnych na wydziale produkcji owocowo-warzywnej, a co za tym idzie zmniejszenie zatrudnienia w dziale transportu na stanowiskach mechaników. Zdaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych istotne dla rozstrzygnięcia sprawy są poczynione przez Sąd pierwszej instancji na podstawie zeznań świadków ustalenia, iż w miesiącu listopadzie 1995 r., kiedy wypowiedzenie umowy o pracę powodowi zostało dokonane, na wydziale transportu nie miała miejsca redukcja zatrudnienia, zaś strona pozwana zatrudniała nowych pracowników w grupie mechaników na czas określony. A zatem za prawidłowe uznać należy stanowisko Sądu Pracy, iż skarżący naruszył przepis art. 38 § 1 KP, odstępując od przeprowadzenia ponownej konsulta-

cji zamiaru rozwiązania z powodem stosunku pracy z Komisją Zakładową NSZZ "Solidarność", którego powód był członkiem.

W kasacji wyrokowi Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postawiono zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 45 § 1 KP. W jej uzasadnieniu podniesiono w szczególności, że poziom produkcji garmażeryjnej w Przedsiębiorstwie był ściśle związany ze stopniem wykorzystania wewnętrznych środków transportu (wózków transportowych), a co za tym idzie z zakresem robót warsztatu remontowego. Zatem skoro produkcja konserw warzywno-mięsnych została znacznie ograniczona, a następnie zlikwidowana, spowodowało to również ograniczenie zatrudnienia w warsztacie remontowym. Wśród pracowników tam zatrudnionych, powód był pracownikiem o najkrótszym stażu pracy, ponadto charakteryzował się wysoką absencją chorobową. W ocenie swoich przełożonych, którzy bezpośrednio typowali go do zwolnienia wykazywał zdecydowanie mniejszą przydatność dla zakładu pracy niż inni pracownicy tego działu. Przełożeni powoda mając na względzie dążenie do zapewnienia prawidłowej organizacji pracy w swoim dziale oraz należyte wykonywanie zadań i obowiązków przez pracowników negatywnie ocenili jego fachowość i dyspozycyjność. Jak zostało potwierdzone zeznaniami świadków powód był pracownikiem konfliktowym, każde polecenie służbowe było przez niego komentowane. Źle też odnosił się do innych współpracowników, był ordynarny w swoich wypowiedziach i w postępowaniu. Oceniono, iż bezpośrednio z nim bardzo źle się współpracowało. Ponadto, "zawód który powód posiada nie jest ściśle związany z profilem i specjalnością pozwanego Przedsiębiorstwa, zatem powód ma możliwość zatrudnienia w innym zakładzie pracy". Zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 45 Kodeksu pracy w kasacji podniesiono, iż przeprowadzona na terenie zakładu pracy reorganizacja i zmniejszenie zatrudnienia były rzeczywistą i skonkretyzowaną przyczyną uzasadniającą zamierzone wypowiedzenie. Skoro zatem zostało wykazane i udowodnione, iż w pozwanym zakładzie pracy miała miejsce reorganizacja i zmniejszenie zatrudnienia, a wymogi formalne i zasady współżycia społecznego nie zostały naruszone, to należy uznać wypowiedzenie umowy o pracę powodowi za uzasadnione i słuszne.

Zdaniem kasacji błędna jest ocena Sądu, iż w przedstawionych i udowodnionych okolicznościach wypowiedzenie umowy o pracę powodowi jest nieuzasadnione.

Podane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia przedmiotowej umowy są obiektywne, rzeczywiste i zgodne z prawdą. Nie można przejść ponad ustaleniami Sądu Pracy w Pińczowie w pierwszym postępowaniu [...], które doprowadziło przecież do udowodnienia, iż w pozwanym zakładzie ma miejsce reorganizacja i redukcja zatrudnienia. Nie może się również ostać argumentacja Sądu drugiej instancji, iż brak dokumentów w aktach sprawy na temat reorganizacji w zakładzie. Wielokrotnie bowiem pozwana składała informacje na temat stanu zatrudnienia w całej Spółce oraz w Dziale Głównego Mechanika. Jednoznacznie o fakcie zmniejszenia stanu zatrudnienia mówiły podane liczby o zatrudnionych pracownikach przed datą wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i po tej dacie. Potwierdziły ten stan również zeznania świadków oraz odpisy zarządzeń i uchwał, podejmowanych w tym przedmiocie. Dokumenty przedłożone przez stronę pozwaną na rozprawie przed Sądem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych miały dla sprawy bardzo istotne znaczenie dla potwierdzenia okoliczności, iż proces dokonanych zmian organizacyjnych w pozwanym zakładzie jest procesem nie zakończonym i reorganizacja trwa nadal. Dokumenty te potwierdziły również okoliczność, iż potrzeby zakładu pracy w zakresie zatrudnienia nie zmieniły się w okresie nieświadczenia pracy przez powoda. Natomiast konsultacja ze związkami zawodowymi była przeprowadzona prawidłowo, organizacja związkowa nie zgłosiła sprzeciwu co do zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, a przyczyna wypowiedzenia była w dalszym ciągu aktualna i rzeczywista. W tym przedmiocie okoliczności faktyczne były w dalszym ciągu te same.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie. Podniesiony został w niej zarzut naruszenia prawa materialnego, a w istocie w jej uzasadnieniu kwestionuje się ustalenia o charakterze faktycznym, które stały się podstawą rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji. Wyrokowi tego Sądu zarzucono przy tym, iż narusza on art. 45 § 1 KP, podczas gdy Sąd ten oddalając apelację jako podstawę swojego rozstrzygnięcia wskazał przepis art. 38 § 1 KP, przyjmując, iż w chwili składania powodowi wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna, na którą się strona pozwana powołała już nie istniała, co nie oznacza jeszcze, iż jest to równoznaczne ze stanowiskiem, że w mo-

mencie wypowiedzenia w ogóle brak było przyczyny, która mogłaby być uznana za uzasadniającą dokonanie tej czynności prawnej. Stwierdzenie tego Sądu, iż w chwili wypowiedzenia umowy o pracę powodowi przyczyną taką była konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia w Dziale Głównego Mechanika, jest ustaleniem z zakresu faktycznej podstawy rozstrzygnięcia (dotyczy elementu stanu faktycznego sprawy), a nie kwestią oceny prawnej stwierdzonych faktów. Sąd ten stwierdził, że w listopadzie 1995 r., kiedy wypowiedziano powodowi umowę o pracę, na wydziale transportu nie miała miejsca redukcja zatrudnienia, co więcej strona pozwana zatrudniała nowych pracowników w grupie mechaników (na czas określony). Natomiast z pisma skierowanego do związków zawodowych wynika, iż jako przyczynę zwolnienia powoda z pracy wskazano konieczność ograniczenia produkcji konserw warzywno-mięsnych (na wydziale produkcji owocowo-warzywnej), z której wynikała potrzeba dokonania zwolnień w Dziale Głównego Mechanika, gdzie był zatrudniony powód. W chwili wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna ta już nie istniała, skoro nie dokonywano już zwolnień mechaników, a co więcej - jak wynika z ustaleń Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - zatrudniano nowych. Sąd ten w związku z tą kwestią słusznie powołał się na uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77 (OSNCP 1978 z. 8 poz. 127), w której stwierdzono, że upływ czasu dzielący zakończenie postępowania przewidzianego w art. 38 KP od mającego nastąpić wypowiedzenia pracownikowi przez kierownika zakładu pracy umowy o pracę może uzasadniać konieczność ponownego zawiadomienia rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia (z reguły orientacyjnym terminem do uznania takiego upływu czasu może być termin miesięczny) oraz wyrok tego Sądu z dnia 1 grudnia 1978 r., I PR 84/78 (nie publikowany), według którego długotrwała wielomiesięczna choroba, na którą pracownik zapadł po wyrażeniu przez radę zakładową zgody na wypowiedzenie mu umowy o pracę, stanowi istotną zmianę okoliczności mogących mieć wpływ na stanowisko rady zakładowej i uzasadnia konieczność ponownego powiadomienia rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia. Dodatkowo należy wskazać, że podobna myśl zawarta jest w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/95 (OSNCP 1985 z. 11 poz. 164), w której stwierdzono, że wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem licząc daty od ujawnienia przyczyny uzasad-

niającej rozwiązanie umowy. Jednakże, gdy okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione. W ogólności powyższe twierdzenia Sądu Najwyższego oparte są na założeniu, że upływ czasu może spowodować dezaktualizację przyczyny przyjmowanej przez pracodawcę jako uzasadnienie dokonywanego przez niego wypowiedzenia umowy o pracę. Prowadzi to zaś do wniosku, że przyczyna taka nie może być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie, a ponadto jeżeli pracodawca chce zwolnić pracownika na innej podstawie, to powinien ponowić "konsultację" przewidzianą w art. 38 § 1 KP. Jej ponowienie - tak jak w rozpoznawanej sprawie - jest konieczne, jeżeli wskutek upływu czasu lub zmiany okoliczności faktycznych w chwili dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna podana wcześniej zarządowi zakładowej organizacji związkowej przestała istnieć, w tym zwłaszcza jeżeli odpadał konieczność dokonywania zwolnień z przyczyn organizacyjnych, które pierwotnie wskazywane były jako uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Ponowne zwrócenie się do zarządu zakładowej organizacji związkowej jest wymagane także wtedy, gdy u pracodawcy dokonywane są wprawdzie w dalszym ciągu zmiany organizacyjne (zmniejszanie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, produkcyjnych, technologicznych), jednakże nie są to te konkretne przekształcenia strukturalne (np. ograniczenie określonej produkcji), które wskazane zostały jako sprecyzowana przyczyna dokonania zwolnienia danego pracownika lub grupy pracowników.

Z ustaleń Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wynika, że podana związkom zawodowym przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w chwili jego złożenia już nie istniała. Przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy Sąd Najwyższy - niezależnie od tego, iż jest ono prawidłowe i w gruncie rzeczy nie jest kwestionowane w kasacji - jest tym ustaleniem związany. Sąd Najwyższy rozstrzyga sprawę na podstawie stanu faktycznego ustalonego przez sąd w zaskarżonym wyroku, chyba że podstawa ta zostanie w kasacji podważona przez wykazanie, iż może być ona nieprawdziwa z uwagi na uchybienia natury procesowej, które mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 KPC, art. 393¹⁵ KPC). Ponadto Sąd Najwyższy związany jest granicami kasacji, które w szczególności wyznaczone są przez wskazane w niej podstawy (przytoczone w niej konkretne przepisy prawa materialnego i

procesowego) oraz ich uzasadnienie (art. 393³ KPC). W tym stanie rzeczy już tylko ze względów czysto formalnych Sąd Najwyższy nie mógł wziąć pod rozwagę zastrzeżeń zawartych w kasacji, które odnoszą się do ustalenia faktycznej podstawy rozstrzygnięcia zawartego w wyroku Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, szczególnie zaś tych, które zawierają w swej treści polemikę z ustaleniami dowodowymi tego Sądu oraz polegają - wbrew temu co ustalił Sąd - na twierdzeniu, że przyczyna wypowiedzenia była w dalszym ciągu aktualna i rzeczywista oraz, iż "w tym przedmiocie okoliczności faktyczne były w dalszym ciągu te same". Bez znaczenia jest przy tym powoływanie się przez stronę pozwaną na to, że powód był pracownikiem konfliktowym, "ordynarnym w swoich wypowiedziach i postępowaniu", a jego przełożeni oceniali go negatywnie "w zakresie jego fachowości i dyspozycyjności", gdyż, po pierwsze, kwestie te nie były przedmiotem ustaleń Sądu drugiej instancji, a po drugie, w piśmie do organizacji związkowej jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano określone zmiany organizacyjne (wstrzymanie określonej produkcji), a nie naganne zachowanie się czy cechy powoda. Co więcej, zawarta w kasacji argumentacja tego typu może sugerować, że także w chwili występowania do organizacji związkowych z pismem podającym uzasadnienie zamierzonego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, rzeczywistą jego przyczyną wcale nie były zmiany organizacyjne.

Z powyżej podanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====