

Wyrok z dnia 9 lutego 1999 r.

I PKN 565/98

Konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których powód nie posiada przemawia za uznaniem niecelowości przywrócenia go do pracy (art. 45 § 2 KP).

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 1999 r. sprawy z powództwa Marii U. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w U.D. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 14 lipca 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powódka Maria U. w pozwie przeciwko Zakładowi Opieki Zdrowotnej w U.D. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia jej umowy o pracę z powodu ukończenia wieku emerytalnego i uzyskania uprawnień emerytalnych, jako sprzecznego z art. 11³ KP.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Sanoku, wyrokiem z dnia 8 maja 1998 r., oddalił powództwo i ustalił, iż powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 marca 1968 r., od 1 stycznia 1989 r. na stanowisku statystyka medycznego. W dniu 27 stycznia 1998 r. powódka osiągnęła wiek emerytalny i posiada ponad 20-letni okres zatrudnienia. Trzy związki zawodowe działające na terenie ZOZ-u nie sprzeciwiły się rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z dniem 30 czerwca 1998 r. Strona pozwana wprowadza bowiem rejestr usług medycznych, polegający na pełnym skomputeryzowaniu statystyki i wiąże się to z koniecznością zatrudnienia osób o wyższych kwalifi-

kacjach. Sąd pierwszej instancji nie dopatrył się dyskryminacyjnych praktyk w działaniu pozwanego, a w dokonanym wypowiedzeniu nie stwierdził naruszenia art. 45 § 1 KP, skoro uzasadnia je planowana reorganizacja działu zatrudniającego powódkę.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie, wyrokiem z dnia 14 lipca 1998 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 47¹ KP i oddalił dalej idącą apelację powódki. Sąd Wojewódzki uznał, że osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień do emerytury nie mogą stanowić samodzielnej podstawy wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na art. 11³ KP, zakazujący w stosunkach pracowniczych praktyk dyskryminacyjnych ze względu na wiek. Rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło zatem z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, jednakże przywrócenie powódki do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko byłoby niecelowe ze względu na planowane zmiany organizacyjne, wynikające z wprowadzenia skomputeryzowanego rejestru usług medycznych.

Pełnomocnik powódki wniósł kasację od powyższego wyroku, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 i § 2 KP w związku z art. 8 KP oraz naruszenie przepisu postępowania - art. 233 § 1 KPC.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest zasadna. Sąd drugiej instancji uzupełnił ustalenia faktyczne, poprzez przeprowadzenie dodatkowego postępowania dowodowego i prawidłowo je ocenił, nie naruszając granic swobodnej oceny, wyznaczonych w art. 233 § 1 KPC. Ustalenia te znajdują potwierdzenie w materiale dowodowym zawartym w aktach sprawy. Planowana u strony pozwanej reorganizacja służby zdrowia i podjęte działania przygotowawcze celem wprowadzenia skomputeryzowanego rejestru usług medycznych spowodowały konieczność przeszkolenia pracowników i zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których nie posiada powódka. Są to kryteria obiektywne i wynikają z reguł logicznego rozumowania, dlatego w takich warunkach przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowe stanowisko słusznie uznał Sąd Wojewódzki za niecelowe i zastosował art. 45 § 2 KP. Stanowisko to nie

narusza art. 8 KP w sytuacji, gdy dalsza prawidłowa współpraca z pracownikiem nie jest możliwa, a powódka nabyła już uprawnienia emerytalne.

Stosownie do art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, zatem występujący w sprawie problem dyskryminacji powódki wymyka się spod kontroli kasacyjnej. Jedynie zatem na marginesie tej sprawy Sąd Najwyższy wyraża pogląd, iż z zakazu praktyk dyskryminacyjnych w stosunkach pracy (art. 11³ KP), wprowadzonego do Kodeksu pracy ustawą nowelizacyjną z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) wynika niedopuszczalność jakiegokolwiek dyskryminacji, a w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania oraz przynależność związkową. Zarzut powódki, że została pozbawiona pracy z uwagi na dyskryminację z powodu wieku nie dotyczył istoty problemu występującego w postępowaniu kasacyjnym, skoro Sąd uznał powództwo za usprawiedliwione w zasadzie, jedynie oceniając przywrócenie do pracy jako niecelowe (art. 45 § 2 KP). Można zaznaczyć, że oceny czy występuje w sprawie dyskryminacja pracownika, należy dokonywać także w płaszczyźnie zasady równego traktowania z art. 11² KP. Dopiero nieuzasadnione zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników, na przykład kobiet i mężczyzn, przybiera charakter dyskryminacji ze względu na płeć lub ze względu na wiek. Problem ten jednak, przy braku zarzutu kasacyjnego z art. 11² i 11³ KP, pozostawał poza zakresem granic rozpoznania kasacji i nie mógł być przez Sąd Najwyższy rozważony.

Z tych wszystkich względów i na podstawie art. 393¹² KPC Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====