

Wyrok z dnia 2 czerwca 2000 r.

I PKN 689/99

Sąd pracy nie może decydować za pracodawcę o wyborze do przeniesienia do pracy w pobliskiej miejscowości innego pracownika, którego przydatność zawodową pracodawca ocenił wyżej, jeżeli dokonanie wypowiedzenia zmieniającego było usprawiedliwione obiektywną potrzebą racjonalizacji zatrudnienia, a pracodawca zaproponował pracownikowi nowe warunki zatrudnienia, które mogły być zaakceptowane.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN Andrzej Kijowski, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 2 czerwca 2000 r. sprawy z powództwa Ewy F. przeciwko Bankowi Spółdzielczemu w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 13 lipca 1999 r. [...]

1) z m i e n i ł zaskarżony wyrok i poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Myszkowie z dnia 14 stycznia 1999 r. [...] w ten sposób, że oddalił powództwo,

2. nie obciążył powódki kosztami postępowania.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wyrokiem z dnia 13 lipca 1999 r. oddalił apelację pozwanego Banku Spółdzielczego w S. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Myszkowie z dnia 14 stycznia 1999 r. [...], przywracającego powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach w pozwanym Banku i zasądził na jej rzecz zwrot kosztów procesu. W sprawie tej po ponownym jej rozpoznaniu Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego pracodawcy od dnia 16 października 1984 r. na różnych stanowiskach pracy, ostatnio od 1996 r. na stanowisku inspektora do spraw oszczędności i rozliczeń. W

lipcu 1996 r. w pozwanym Banku wprowadzono zmianę struktury organizacyjnej, co spowodowało między innymi połączenie stanowiska do spraw oszczędności ze stanowiskiem do spraw rozliczeń i obsługą kasy. Na dotychczasowym stanowisku do spraw rozliczeń i obsługi kasy była zatrudniona na podstawie terminowych umów o pracę Iwona P., której umowa o pracę na czas określony kończyła się 30 czerwca 1997 r. W dniu 13 listopada 1996 r. powódka urodziła dziecko i rozpoczęła urlop macierzyński, a następnie korzystała z urlopu wypoczynkowego do dnia 30 maja 1997 r. W tym okresie powstała konieczność obsady stanowiska do spraw kredytów w oddziale Banku w I. Na posiedzeniu w dniu 3 czerwca 1997 r. Zarząd Banku podjął decyzję o skierowaniu powódki do tej pracy w innej miejscowości. Rozważane były jeszcze dwie inne kandydatury, w tym kandydatura Ireny P., której umowa terminowa kończyła się z dniem 30 czerwca 1997 r.

Na podstawie takich ustaleń Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że wypowiedzenie warunków pracy i przeniesienie powódki do pracy w innej miejscowości nie było uzasadnione w świetle art. 42 KP w związku z art. 45 KP. Oba Sądy uznały za nieuzasadnione przeniesienie powódki do pracy w innej miejscowości z uwagi na to, że wychowuje dwoje dzieci oraz legitymuje się kilkunastoletnim stażem pracy w pozwanym banku na podstawie umowy o pracę na czas nie określony i w przeszłości była zatrudniona na różnych stanowiskach pracy, co potwierdzało jej kwalifikacje do objęcia połączonego stanowiska do spraw oszczędności, rozliczeń i obsługi kasy. Sąd Okręgowy wskazał na porównywalne kwalifikacje pracowników, które były przewidziane do objęcia stanowiska pracy i uznał, że za objęciem go przez powódkę, zamiast pracownicy Iwony P., przemawiały - przy porównywalnych kwalifikacjach tych pracowników - dłuższy staż pracy powódki zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas nie określony oraz jej sytuacja rodzinna, podczas gdy Iwona P. miała znacznie krótszy staż pracy, a jej terminowa umowa o pracę kończyła się z dniem 30 czerwca 1997 r. i ta pracownica mogła być przeniesiona do pracy w innej miejscowości. Kilkumiesięczna nieobecność powódki w pracy spowodowana urodzeniem dziecka i wykorzystaniem należnych jej urlopów wymagała jedynie krótkiego przeszkolenia w celu ewentualnego uzupełnienia kwalifikacji, takiego jakiego przeszli pozostali pracownicy Banku. Sąd uznał również, że wygasł konflikt pomiędzy powódką a prezesem zarządu pozwanego Banku, który oświadczył, że nie był zainteresowany w przeniesieniu powódki do pracy w innej miejscowości.

W kasacji pozwany pracodawca podniósł zarzuty naruszenia art. 42 § 1 i 2 KP w związku z art. 45 § 1 i 2 KP – przez ich niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy wypowiedzenie powódce warunków pracy wynikało z uzasadnionych zmian organizacyjnych pozwanego i potrzeby uzupełnienia przez powódkę kwalifikacji na mniej odpowiedzialnym stanowisku pracy oraz obiektywnym interesem pozwanego, który ma prawo do organizowania zatrudnienia pracowników w sposób gwarantujący prowadzenie prawidłowej działalności. Skarżący zarzucił także naruszenie art. 8 KP, argumentując, że przywrócenie powódki do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, albowiem spowoduje konflikt wśród załogi z uwagi na konieczność zwolnienia miejsca pracy dla powódki. Nadto Sąd Okręgowy miał naruszyć art. 233 § 1 KPC przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie nieistnienia konfliktu pomiędzy powódką a pozostałymi pracownikami Banku.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona, albowiem Sądy meriti w istocie rzeczy ostatecznie bezpodstawnie uznały, że obiektywna potrzeba racjonalizacji zatrudnienia określająca celowość połączenia dwóch stanowisk pracy, jaka prowadziła do zmniejszenia się stanu zatrudnienia w Banku Spółdzielczym w S., nie stanowiła przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie powódce warunków pracy i przeniesienia jej do odpowiedniej pracy w innej miejscowości na dotychczasowych warunkach płacy. Tymczasem zmniejszenie zatrudnienia stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia definitywnego, przeto - w ramach wykładni a maiori ad minus - tym bardziej uzasadnia wypowiedzenie zmieniające, jakie z reguły prowadzi do utrzymania zatrudnienia na zmienionych warunkach pracy lub płacy, a jedynie - w przypadku braku akceptacji pracownika dla nowych warunków zatrudnienia - do definitywnego rozwiązania stosunku pracy. Obszarem sądowego badania zasadności wypowiedzenia zmieniającego są dwie kwestie. Pierwsza - to ustalenie, czy wskazana przyczyna uzasadniała wypowiedzenie warunków pracy lub pracy, drugą stanowi ocena, czy zaproponowane nowe warunki zatrudnienia, których ten obiektywnie nie mógł zaakceptować nie zmierzało do faktycznego „pozbycia się” pracownika. W tych zakresach sądy meriti nie stwierdziły uchybień pracodawcy, przeto nie były uprawnione do przyjęcia,

że pozwany pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzeniu zmieniającym lub zasady współzycia społecznego określające korzystanie z tej instytucji prawa pracy.

Sądy te ustaliły ponadto, że powódka oraz inne pracownice, przewidziane do przeniesienia do pracy w innej miejscowości, legitymowały się porównywalnymi kwalifikacjami zawodowymi. Sytuację faktyczną pracownic, wobec których pozwany pracodawca rozważał przeniesienie do pracy w innej miejscowości, różnicowały długość stażu pracy, zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony lub w ramach pracowniczego kontraktu terminowego oraz sytuacja rodzinna, które - zdaniem Sądu Okręgowego - przemawiały za pozostawieniem powódki w dotychczasowym miejscu pracy i przeniesieniem innej pracownicy. Skład orzekający Sądy Najwyższego nie podzielił przekonania o dopuszczalności sądowego wskazania innego konkretnego pracownika dla przeniesienia do innej miejscowości, ponieważ stanowi to niedopuszczalną próbę sądowego wpływania na prawo pracodawcy doboru pracownika do wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji, która mogła uzasadniać wypowiedzenie definitywne. Jeżeli dokonanie wypowiedzenia zmieniającego było w ustalonych okolicznościach sprawy usprawiedliwione obiektywną potrzebą racjonalizacji zatrudnienia i pracodawca w drodze wypowiedzenia warunków pracy zaproponował konkretnemu pracownikowi nowe warunki zatrudnienia (miejsce pracy), które mogły być przez niego zaakceptowane, to sądy meriti nie mogą decydować za pracodawcę o wyborze do przeniesienia do pracy w pobliskiej miejscowości innego pracownika, którego przydatność zawodową pracodawca ocenił wyżej. Takie okoliczności, jak wymiar stażu pracy, podstawa realizowania stosunku pracy lub sytuacja rodzinna pracownika stanowią niekiedy pomocnicze kryteria oceny wyboru konkretnego pracownika do zwolnienia definitywnego, nie mogą natomiast ograniczać prawa pracodawcy do dokonania wypowiedzenia zmieniającego, które nie prowadzi do ustania, ale przekształca stosunek pracy – umożliwiając pracownikowi utrzymanie zatrudnienia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł reformatoryjnie na podstawie art. 393¹⁵ § 1 KPC, nie obciążając powódki kosztami postępowania kasacyjnego (art. 102 KPC).

=====