

**Wyrok z dnia 16 listopada 2001 r.**

**I PKN 688/00**

**Do uwzględnienia roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy nie wystarczy ogólne stwierdzenie, że po wypowiedzeniu umowy o pracę, spowodowanym likwidacją stanowiska, pracodawca zatrudnił innego pracownika "na podobnym stanowisku pracy". Jest natomiast konieczne ustalenie, jakie to było stanowisko oraz czy różnice i podobieństwa między nim a stanowiskiem zlikwidowanym oraz kwalifikacje zawodowe i umiejętności pracownika były wystarczające do jego powierzenia.**

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2001 r. sprawy z powództwa Stefana H. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowej Komunikacji Samochodowej w L. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 31 maja 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie do ponownego rozpoznania.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lublińcu wyrokiem z dnia 14 lutego 2000 r. oddalił powództwo Stefana H. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez Przedsiębiorstwo Państwowej Komunikacji Samochodowej w L. w dniu 23 sierpnia 1999 r. Ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 1968 r., zawartej na czas nie określony, na stanowisku mechanika napraw pojazdów samochodowych w Stacji Napraw, Diagnostyki i Kontroli Pojazdów. Pismem z dnia 23 sierpnia 1999 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego

okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę podał zmianę ekonomiczno-organizacyjną przedsiębiorstwa, która kwalifikowała się jako przyczyna określona w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Była nią redukcja zatrudnienia związana z procesem prywatyzacji przedsiębiorstwa.

Sąd Rejonowy podkreślił, że przedmiotem badania i ustaleń nie była zasadność przeprowadzanych zmian organizacyjnych oraz redukcji etatów, lecz to, czy redukcja rzeczywiście miała miejsce oraz czy pracodawca zastosował prawidłowe kryteria wyboru pracowników do zwolnienia. W tej kwestii Sąd pierwszej instancji ustalił, że w Stacji Napraw, Diagnostyki i Kontroli Pojazdów było zatrudnionych około 45 pracowników. Powód zajmował się naprawami głównymi silników i skrzyń biegów. Oprócz powoda takimi naprawami zajmował się jeszcze Rafał M. Typowaniem pracowników do zwolnień w dziale powoda zajmował się kierownik tego działu Marek G. Przyjął on jako podstawowe kryterium potrzebę utrzymania danego stanowiska dla funkcjonowania całego warsztatu. Ponieważ zmniejszenie się ilości przewozów towarowych i osobowych spowodowało zmniejszenie pracy związanej z naprawami pojazdów i ich utrzymaniem, celowe stało się zmniejszenie zatrudnienia w dziale zajmującym się tymi naprawami, w szczególności zaś kierownik działu uznał, że jest zbędne utrzymywanie dwóch stanowisk o tym samym zakresie czynności, tj. stanowisk, na których dokonuje się naprawy głównej silników i skrzyń biegów. Drugim kryterium, według którego kwalifikowało się pracowników do zwolnienia, była możliwość nabycia przez pracownika zasiłku przedemerytalnego. Powód ten warunek spełniał. Dlatego też wybór padł na niego. W ocenie Sądu Rejonowego decyzja pracodawcy była trafna. Skoro bowiem kwalifikacje zawodowe i poziom wykształcenia oraz ocena pracy powoda i Rafała M. były zbliżone (pracowników różnił tylko staż pracy, który u powoda wyniósł 35 lat, a u Rafała M. - 3 lata), to decydujące znaczenie należało przypisać sytuacji majątkowej i życiowej, jaka powstanie po zwolnieniu pracownika z pracy. Z tego punktu widzenia należało - zdaniem Sądu Rejonowego - zaakceptować wybór powoda do zwolnienia, gdyż miał on uprawnienia do nabycia zasiłku przedemerytalnego. Sąd pierwszej instancji nie podzielił twierdzenia powoda, że na jego miejsce został zatrudniony nowy pracownik. Po zwolnieniu powoda, naprawami silników i skrzyń biegów zajmował się bowiem tylko jeden pracownik. Natomiast zatrudniony nowy pracownik był absolwentem przyzakładowej szkoły zawodowej, zaś warunkiem jego zatrudnienia było podjęcie nauki w technikum samochodowym.

wym, gdyż „docelowo pracownik ten miał zająć stanowisko diagnosty”, na którym jest wymagane co najmniej średnie wykształcenie samochodowe. W konkluzji Sąd pierwszej instancji uznał, że skoro nie budzi wątpliwości likwidacja jednego z dwóch stanowisk pracy, na których były dokonywane naprawy główne silników i skrzyń biegów, a pracodawca przy zachowaniu właściwych kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia zdecydował, że będzie nim powód, to dokonaniem w tych warunkach wypowiedzenia umowy o pracę nie można przypisać niezgodności z prawem.

Od powyższego wyroku powód złożył apelację, w której zarzucił, że Sąd Rejonowy błędnie przyjął, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było zmniejszenie stanu zatrudnienia w grupie mechaników napraw pojazdów samochodowych. Świadczy o tym fakt zatrudnienia innego pracownika na stanowisku mechanika. Pracownik ten nie był uprzednio związany z pozwanym Przedsiębiorstwem umową o naukę zawodu, lecz odbywał jedynie praktykę, co po stronie pracownika nie stwarzało żadnych praw do zatrudnienia, a po stronie pracodawcy - obowiązku zatrudnienia. Skoro zatem było wolne inne stanowisko, na którym powód mógł być zatrudniony, powinnością pracodawcy było zaproponowanie powodowi pracy na tym stanowisku. Jednak pracodawca ze względów personalnych zaniechał tego. Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę jest sprzeczne z art. 45 KP oraz z art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wyrokiem z dnia 31 maja 2000 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie PKS na poprzednich warunkach. Uznał, że w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie była trafna ocena Sądu Rejonowego co do tego, że „redukcje były faktyczne, a kryteria wyboru pracowników prawidłowe”. Zdaniem Sądu Okręgowego, „trudno bowiem przyjąć rzeczywistość redukcji zatrudnienia, gdy w miesiącu podjęcia decyzji o zwolnieniu powoda zatrudniono nowego pracownika, osobę młodą na bardzo podobne stanowisko”. Poza tym ów pracownik nie miał wymaganych kwalifikacji, zaś perspektywa rozpoczęcia przez niego nauki w technikum samochodowym od września 1999 r. nie dawała żadnej gwarancji, że uzyska on wymagane wykształcenie. Sąd Okręgowy wyraził również zapatrywanie, że „kryteria doboru pracownika - podlegające kontroli Sądu zostały przez pozwanego naruszone”, a „działania jego w tym zakresie zostały uznane przez Sąd II instancji za wątpliwe i nieuzasadnione, również ustalenia Sądu

Rejonowego w tym przedmiocie nie były prawidłowe”. Wreszcie Sąd Okręgowy przyjął, że pracownikowi młodemu wiekiem łatwiej jest znaleźć pracę. Ponadto powód „został niejako skazany na zasilek przedemerytalny w sytuacji, gdy mógł pracować co najmniej do czasu uzyskania wymaganych kwalifikacji przez innego pracownika”.

W kasacji od powyższego wyroku opartej na obu podstawach przewidzianych w art. 393<sup>1</sup> KPC strona pozwana zarzuciła niewłaściwe zastosowanie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) w wyniku przyjęcia, że nie nastąpiło zmniejszenie stanu zatrudnienia, a także naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1, art. 231 i art. 328 § 2 KPC, wskutek dokonania odmiennych ustaleń faktycznych bez istnienia odpowiednich podstaw w zebranych materiałach dowodowych. Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku.

Zdaniem strony pozwanej, Sąd Okręgowy dokonał odmiennych ustaleń faktycznych od ustaleń przyjętych przez Sąd Rejonowy, bez przeprowadzenia jakichkolwiek dowodów i z naruszeniem przepisów postępowania, co miało wpływ na wynik sprawy. Z dowodów zebranych w sprawie, na podstawie których Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny, wynikało, że w dziale pozwanego Przedsiębiorstwa pod nazwą Stacja Napraw, Diagnostyki i Kontroli Pojazdów było zatrudnionych 45 pracowników, przy czym naprawami silników i skrzyń biegów zajmował się powód i drugi pracownik Rafał M. Jedno z tych stanowisk stało się zbędne ze względu na zmniejszenie się przewozów osobowych i towarowych oraz zwiększenie okresu bezawaryjnego w technicznie doskonalszych pojazdach. Ograniczenie zatrudnienia uzasadniał także proces prywatyzacji. W wyniku dokonanego powodowi wypowiedzenia nastąpiła likwidacja jednego z dwóch stanowisk mechaników zajmujących się naprawami głównymi silników i skrzyń biegów, a zatem ograniczenie zatrudnienia. Czynności wykonywane przedtem przez powoda i drugiego pracownika wykonuje obecnie tylko ten drugi pracownik. Mimo to Sąd Okręgowy z naruszeniem art. 233 § 1 KPC uznał, że redukcja zatrudnienia nie była rzeczywista i jako dodatkowy argument powołał to, że w miesiącu podjęcia decyzji o zwolnieniu powoda strona pozwana zatrudniła nowego pracownika „na podobne stanowisko”. Ustalenia Sądu Okręgowego są sprzeczne z istniejącymi w sprawie dowodami, a ich ocena - rażąco dowolna. Ponadto, skoro Sąd Okręgowy dokonał odmiennych ustaleń, jego obowiązkiem było wskazanie dowo-

dów, na których oparł swoje ustalenia. Postępowanie przeciwne stanowi uchybienie art. 328 § 2 KPC, które miało istotny wpływ na wynik sprawy. Ponadto Sąd Okręgowy naruszył art. 231 KPC przez przyjęcie nieuzasadnionego domniemania, że zatrudnienie w tym samym miesiącu innego pracownika świadczyło o istnieniu konfliktów między powodem a pracodawcą. Gdy chodzi o naruszenie prawa materialnego, to polegało ono na błędzie w subsumcji, tj. na niezastosowaniu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna. Z art. 382 KPC wynika, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Z przepisu tego dla rozpoznawanej sprawy wynikają dwa wnioski. Pierwszy z nich to ten, że Sąd Okręgowy, jako sąd orzekający co do istoty sprawy, mógł zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku przez Sąd Rejonowy, przy czym w myśl uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 (OSNC 1999 r. z. 7-8, poz. 123), mającej moc zasady prawnej, mógł to uczynić bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia. Drugi natomiast wniosek sprowadza się do tezy, że przyznanie sądowi drugiej instancji w ustawie z dnia 1 marca 1996 r. nowelizującej Kodeks postępowania cywilnego roli sądu merytorycznego zobowiązywało Sąd Okręgowy do stosowania między innymi art. 233 § 1 oraz art. 328 § 2 KPC. Pierwszy z wymienionych przepisów wymagał od Sądu Okręgowego wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału i dopiero po dokonaniu takiego procesu intelektualnego pozwalał mu na ocenę mocy i wiarygodności dowodów „według własnego przekonania”. Drugi natomiast przepis (w związku z art. 391 KPC) nakładał na Sąd Okręgowy obowiązek wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i polegał na ustaleniu faktów, które Sąd ten uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, oraz przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Strona pozwana słusznie zarzuciła w kasacji, że Sąd Okręgowy naruszył zarówno art. 233 § 1 KPC, jak i art. 328 § 2 KPC, zaś naruszenie to miało istotny wpływ na wynik sprawy. Naruszenie przepisu art. 328 § 2 KPC polegało na tym, że Sąd Okręgowy, ustalając, iż redukcja zatrudnienia nie była rzeczywista, nie wskazał, na jakich dowodach oparł powyższe ustalenie. Ponadto, przyjmując jako ustalony fakt

zatrudnienia nowego pracownika „na bardzo podobne stanowisko”, nie wypowiedział się w uzasadnieniu, o jakie dokładnie chodziło stanowisko, jakie były różnice i podobieństwa między tym stanowiskiem a dotychczasowym stanowiskiem powoda oraz nie wykazał, że kwalifikacje powoda były wystarczające do jego zajmowania. Inaczej mówiąc, Sąd drugiej instancji nie odniósł się do ważnych i spornych faktów między stronami. Jest to uchybienie istotne, które nie pozwalało Sądowi Najwyższemu skontrolować zasadności zaskarżonego wyroku. Gdy chodzi o naruszenie art. 233 § 1 KPC, to nie polegało ono na dokonaniu własnych, zupełnie odmiennych ustaleń faktycznych, lecz na niewskazaniu dowodów uprawniających do takich ustaleń, a ponadto na pominięciu oceny dowodów z punktu widzenia ich wiarygodności i mocy dowodowej, według własnego przekonania Sądu Okręgowego. Powyższe postępowanie, ignorujące zarówno proces oceny dowodów, jak i dokonywania ustaleń na podstawie takich dowodów, które zostały uznane za wiarygodne i miarodajne w sprawie, uzasadniało więc tezę kasacji o rażącym przekroczeniu przez Sąd Okręgowy granic swobodnej oceny dowodów.

Gdyby mimo to założyć, że niedokonanie przez Sąd Okręgowy oceny dowodów nie miało wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, to nie można pominąć faktu, że Sąd Okręgowy dokonał nowych ustaleń, odmiennych od przyjętych przez Sąd pierwszej instancji, bez podstaw w zebranych dowodach. Przyjął bowiem, że redukcja zatrudnienia nie była rzeczywista, a to dlatego, że w miesiącu podjęcia przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu powoda, został jakoby zatrudniony nowy młody pracownik „na bardzo podobne stanowisko”. Jednak Sąd Okręgowy nie wyjaśnił, o jakie stanowisko chodzi i w czym wyrażało się jego podobieństwo do stanowiska mechanika napraw pojazdów samochodowych w Stacji Napraw, Diagnostyki i Kontroli Pojazdów zajmowanego przez powoda. Z drugiej wszakże strony Sąd Okręgowy przytoczył ustalenie Sądu Rejonowego, według którego nie doszło do zatrudnienia nowego pracownika na miejsce powoda, bowiem naprawami głównymi silników i skrzyń biegów zajął się wyłącznie jeden pracownik - Rafał M. Sam powód oświadczył zaś, że w warsztacie, w którym on pracował, pracuje tylko jedna osoba, natomiast nowy młody pracownik został przyjęty do warsztatu głównego (w hali głównej), z przeznaczeniem do wykonywania pracy diagnosty i zobowiązany do ukończenia technikum samochodowego. Sąd Okręgowy ustalił ponadto, że ów nowy pracownik „nie miał wymaganych kwalifikacji” oraz że „nie daje żadnej gwarancji co do tego, że uzyska wymagane wykształcenie”, a poza tym o jego przydatności można będzie mówić „co naj-

mniej za kilka lat”, gdyż po ukończeniu szkoły jest jeszcze konieczna praktyka w warsztacie samochodowym.

Powyższe zapatrywanie Sądu Okręgowego nie ma oparcia w dowodach, gdyż w sprawie było niesporne, że wymieniony pracownik jest absolwentem przyzakładowej szkoły zawodowej, w której zdobywał nie tylko wiedzę teoretyczną, ale także umiejętności praktyczne. Innym natomiast problemem - i niewyjaśnionym przez Sąd Okręgowy - było to, jaki był poziom jego kwalifikacji. Stanowisko Sądu Okręgowego pomija również okoliczność, że kontynuowanie pracy przez czas pobierania nauki w technikum samochodowym przysparza umiejętności zawodowych i doświadczenia, dlatego zarówno niepomyślne rokowania dla uczącego się pracownika, jak i pesymistyczne przewidywania co do jego przydatności do pracy w przyszłości, były ze strony Sądu Okręgowego przedwczesne, a w każdym razie zbyt powierzchowne, by na ich podstawie można było skonstruować ocenę, według której na miejscu tego pracownika powinien być zatrudniony powód, a to dlatego, że jego „nienaganna praca oraz doświadczenie powodowały dużą przydatność na zajmowanym stanowisku...”.

Przytoczona wyżej konstatacja Sądu drugiej instancji wzbudza zastrzeżenia także dlatego, że dowodzi braku konsekwencji w rozumowaniu tego Sądu. Skoro bowiem na stanowisku powoda nie został zatrudniony ów nowy pracownik, gdyż uległo ono likwidacji, to ocena przydatności powoda „na zajmowanym stanowisku” stała się bezprzedmiotowa. Ocena ta nie mogła być również przeniesiona na płaszczyznę porównywania powoda z tym nowym pracownikiem pod względem kwalifikacji w zakresie diagnostyki pojazdów samochodowych, gdyż powód nie posiadał takich kwalifikacji oraz nie zdobywał ich (urodzony w 1946 r.) przez uzupełnianie wykształcenia w technikum samochodowym.

Strona pozwana słusznie ponadto zarzuciła, że Sąd Okręgowy z naruszeniem art. 231 KPC przyjął domniemanie, w myśl którego skoro powód krytycznie wypowiedział się pod adresem kierownictwa zakładu pracy, to „wysoco prawdopodobne jest, że rozwiązanie z nim umowy o pracę było represją” za owe krytyczne wypowiedzi. Z art. 231 KPC wynika, że sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów. Ujmując rzecz teoretycznie, Sąd Okręgowy mógłby ustalić, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było reakcją ze strony pracodawcy na określone zachowanie się powoda, jednak warunkiem takiego wniosku byłoby ustalenie -

dające się skontrolować w zakresie jego podstawy faktycznej - że powód wypowiadał się negatywnie pod adresem kierownictwa swego pracodawcy. Tymczasem ani Sąd Okręgowy, ani Sąd Rejonowy nie dokonał takiego ustalenia. Tak więc należało zaaprobować krytyczną tezę strony skarżącej, według której Sąd Apelacyjny naruszył przepis art. 231 KPC, ponieważ z nieustalonych faktów wywiódł wniosek o przyczynienie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Wreszcie gdy chodzi o zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), wskutek błędnej oceny ze strony Sądu Okręgowego, że likwidacja stanowiska powoda nie oznaczała zmniejszenia stanu zatrudnienia, to w istniejącym stanie sprawy, a zwłaszcza ze względu na trafność zarzutów dotyczących postępowania, nie można obecnie rozstrzygnąć tej kwestii.

Z przedstawionych zatem względów Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania (art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC).

=====