

Przykładowa analiza prawna

WYEKSPORTOWANO Z LEGAL BOOSTERA · LEGALBOOSTER.PL

1. Parametry czatu
2. Komentarz prawny
3. Załączone dokumenty
 - 3.1. III PSKP 45/22
 - 3.2. I PK 183/14
 - 3.3. II PK 123/17
 - 3.4. II PK 5/13
 - 3.5. I PK 41/17
 - 3.6. I PK 271/13
 - 3.7. I PK 41/13
 - 3.8. II PK 252/11

1. Parametry czatu

Tryb działania

Komentarz prawny

Baza wiedzy

Sąd Najwyższy

Data od

2010-01-01

Data do

2026-06-29

Zapytanie

Jakie argumenty i uzasadnienia powinien przedstawić pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony z powodu likwidacji stanowiska pracy, aby w przypadku sporu sądowego były one uznane za wystarczające i niekwestionowane przez sąd, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego?

2. Komentarz prawny

Zasady ogólne

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony z powodu likwidacji stanowiska pracy będzie co do zasady uznane za wystarczająco uzasadnione wtedy, gdy pracodawca:

- wskaże **konkretną i prawdziwą przyczynę** wypowiedzenia, zgodnie z art. 30 § 4 k.p.;[1][2]
- wykaże, że likwidacja stanowiska ma **charakter rzeczywisty, a nie pozorny**;^{[2][3]}
- jeżeli zwolnienie dotyczy jednego z kilku pracowników zatrudnionych na stanowiskach takich samych lub porównywalnych, poda także **kryteria doboru pracownika do zwolnienia**;^{[1][4]}
- nie będzie w toku procesu **uzupełniał ani modyfikował** przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, ponieważ to ona wyznacza granice sporu sądowego.^{[5][4]}

Jednocześnie Sąd Najwyższy konsekwentnie przyjmuje, że sąd pracy **nie bada celowości ani biznesowej racjonalności** decyzji reorganizacyjnej pracodawcy, lecz bada, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i czy uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem.^{[2][6][7]}

Szczegóły

Dla prawidłowego sformułowania wypowiedzenia kluczowe są następujące elementy:

- czy chodzi o **rzeczywistą likwidację konkretnego stanowiska**, czy tylko o zmianę nazwy / przesunięcie zadań / próbę usunięcia konkretnej osoby;
- czy likwidowane jest **jedno jedyne stanowisko danego rodzaju**, czy jedno z kilku analogicznych stanowisk;
- czy pracodawca jest w stanie wykazać **związek przyczynowy** między likwidacją stanowiska a wypowiedzeniem;^[8]
- czy po wypowiedzeniu nie dochodzi do działań podważających autentyczność likwidacji, np. zatrudnienia innej osoby do tych samych zadań;^{[2][7]}
- czy wszystkie istotne motywy decyzji zostały wpisane już do samego oświadczenia o wypowiedzeniu, a nie dopiero rozwijane w odpowiedzi na pozew.^{[5][4]}

Dodatkowo należy odróżnić dwie sytuacje:

- **likwidacja unikalnego stanowiska** – co do zasady nie wymaga porównywania pracownika z innymi;
- **likwidacja jednego z kilku analogicznych stanowisk** – wymaga wskazania, dlaczego wybrano właśnie tego pracownika.^{[7][1]}

Argumentacja

- **Przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, zrozumiała i pozwalać pracownikowi ustalić, dlaczego to właśnie jego stosunek pracy jest rozwiązywany**

Sąd Najwyższy wiąże obowiązek z art. 30 § 4 k.p. nie tylko z formalnym wskazaniem przyczyny, ale z realną możliwością obrony pracownika i oceną zasadności wypowiedzenia na gruncie art. 45 § 1 k.p.^{[1][4]}

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku o sygn. **III PSKP 45/22** z dnia **26 marca 2024 r.**:

„Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia.”^[1]

Z kolei w wyroku SN o sygn. **II PK 5/13** z dnia **18 września 2013 r.** podkreślono:

„Wskazanie pracownikowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wytycza bowiem granice sądowego postępowania odwoławczego, co wymaga podania tych przyczyn w sposób konkretny,

precyzyjny, a co najmniej dostateczny pracownikowi w oświadczeniu o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę.”[4]

Praktyczny wniosek jest taki, że samo hasłowe wskazanie „likwidacja stanowiska pracy” może być niewystarczające, jeżeli nie tłumaczy ono pełnego kontekstu decyzji wobec konkretnego pracownika.

- **Pracodawca powinien wskazać rzeczywistą likwidację stanowiska, a nie przyczynę pozorną lub maskującą inny motyw zwolnienia**

Najsilniejsza linia orzecznicza SN akcentuje, że sąd nie bada ekonomicznej trafności reorganizacji, ale bada, czy likwidacja stanowiska nie została użyta instrumentalnie jako pretekst do zwolnienia konkretnej osoby.[2][3]

W wyroku SN o sygn. **I PK 183/14** z dnia **4 marca 2015 r.** wskazano:

„Przepisy te nakładają na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Przyczyny takiej nie można uznać za prawdziwą, jeżeli z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że została ona wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wyłącznie po to, aby ukryć przyczynę rzeczywistą (...).”[2]

Podobnie w postanowieniu SN o sygn. **II PK 123/17** z dnia **14 marca 2018 r.:**

„Ustalenie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie była rzeczywistym powodem rozwiązania stosunku pracy lub, że celem faktycznego zlikwidowania stanowiska pracy było zwolnienie pracownika, wskazuje na niezasadność wypowiedzenia.”[3]

W konsekwencji pracodawca powinien w wypowiedzeniu opisać przyczynę tak, aby była ona zgodna z rzeczywistym przebiegiem reorganizacji i nie pozostawiała pola do zarzutu, że likwidacja stanowiska była jedynie formalnym opakowaniem innej decyzji personalnej.

- **Jeżeli likwidowane jest jedno z kilku analogicznych stanowisk, konieczne jest wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia**

To jest obecnie kluczowy element praktyczny. Jeżeli w strukturze istnieje większa liczba takich samych lub porównywalnych stanowisk, sama informacja o redukcji jednego etatu nie odpowiada na pytanie, dlaczego zwolniono właśnie tego pracownika.[1][4]

W wyroku SN o sygn. **III PSKP 45/22** z dnia **26 marca 2024 r.** podkreślono:

„W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych lub porównywalnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika.”[1]

Dalej SN wskazał jednoznacznie:

„W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana nie tylko podstawowa przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska pracy), lecz także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi.”[1]

Analogicznie w wyroku SN o sygn. **II PK 5/13** zaakcentowano dominującą linię orzeczniczą o konieczności wskazania kryteriów wyboru do zwolnienia spośród pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach.[4]

Z perspektywy redakcji wypowiedzenia oznacza to, że pracodawca powinien wskazać nie tylko fakt redukcji, ale również np. że wybór nastąpił według określonych kryteriów organizacyjnych, kompetencyjnych lub związanych z potrzebami stanowiska — o ile takie kryteria rzeczywiście zastosowano i są one prawdziwe. Orzecznictwo nie pozwala jednak w tej analizie dopowiadać katalogu kryteriów ponad to, co wynika z linii SN; istotne jest przede wszystkim, by były one ujawnione i pozwalały zrozumieć wybór konkretnej osoby.[1]

- **Jeżeli likwidowane jest stanowisko unikalne, porównywanie z innymi pracownikami nie jest konieczne**

Sąd Najwyższy odróżnia sytuację redukcji jednego z wielu podobnych stanowisk od sytuacji likwidacji konkretnego, odrębnego stanowiska. W tym drugim przypadku nie ma potrzeby prowadzenia porównania z innymi pracownikami.[7]

W wyroku SN o sygn. **I PK 41/13** z dnia **3 września 2013 r.** stwierdzono:

„Likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami.”[7]

Jednocześnie SN doprecyzował:

„Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy.”[7]

To rozróżnienie ma zasadnicze znaczenie dla treści wypowiedzenia. Jeżeli stanowisko jest rzeczywiście jednostkowe i znika z organizacji, uzasadnienie może być krótsze. Jeżeli jednak stanowisk jest kilka, brak kryteriów doboru istotnie zwiększa ryzyko przegrania sporu.

- **Pracodawca nie może uzupełniać przyczyny wypowiedzenia dopiero w toku procesu**

Jedną z najważniejszych praktycznych tez SN jest taka, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu wyznacza granice późniejszej obrony procesowej pracodawcy. Nie można po wniesieniu pozwu dopisywać nowych motywów, rozwijać ich w sposób jakościowo nowy ani zastępować pierwotnej przyczyny inną.[5][4]

W wyroku SN o sygn. **I PK 41/17** z dnia **24 kwietnia 2018 r.** podkreślono:

„Podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia wyznaczała granice sądowej oceny tego sposobu rozwiązania umowy o pracę. Nie było możliwe jej rozszerzanie w toku procesu.”[5]

Podobnie w wyroku SN o sygn. **II PK 5/13**:

„Ujawnione w ten sposób przyczyny dokonanego wypowiedzenia nie powinny być następnie zmieniane (inne), modyfikowane lub ‘uzupełnienie’ przez pracodawcę ani inaczej ustalane przez sądy pracy.”[4]

W praktyce oznacza to, że jeżeli pracodawca chce powołać się nie tylko na samą likwidację stanowiska, ale także np. na brak możliwości dalszego zatrudnienia po reorganizacji albo na określone kryteria wyboru, to

wszystko powinno znaleźć się już w samym piśmie wypowiedającym umowę.

- **Sąd nie bada celowości reorganizacji, ale bada realność likwidacji i związek przyczynowy z wypowiedzeniem**

To argument obronny korzystny dla pracodawcy, ale tylko wtedy, gdy przyczyna została prawidłowo opisana i jest prawdziwa. SN konsekwentnie przyjmuje, że decyzja o zmianach organizacyjnych należy do autonomii zarządczej pracodawcy.[2][6][7]

W wyroku SN o sygn. **I PK 183/14** wskazano:

„Kwestia, czy istnieje rzeczywista potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych albo restrukturyzacji zatrudnienia, w tym konieczność likwidacji określonego stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu.”[2]

Podobnie w wyroku SN o sygn. **I PK 271/13**:

„W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia.”[6]

Jednocześnie z postanowienia SN o sygn. **II PK 252/11** wynika, że istotny jest także **związek przyczynowy** między likwidacją stanowiska a wypowiedzeniem:

„Nie jest co prawda wystarczająca sama likwidacja stanowiska, gdyż wymagane jest także zbadanie związku przyczynowego między likwidacją a dokonanym wypowiedzeniem.”[8]

Dlatego w uzasadnieniu wypowiedzenia warto tak opisać reorganizację, aby było jasne, że to właśnie likwidacja danego stanowiska powoduje brak potrzeby dalszego zatrudniania konkretnego pracownika.

- **Rzeczywista likwidacja może być rozłożona w czasie, ale musi być dostatecznie zaawansowana i pewna**

SN dopuszcza sytuację, w której stanowisko formalnie istnieje jeszcze w dniu wypowiedzenia, o ile proces jego likwidacji jest już realny i nie budzi wątpliwości co do wykonania.[7]

W wyroku SN o sygn. **I PK 41/13** wskazano:

„Likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, jeżeli w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane (...).”[7]

To ważne dla praktyki reorganizacji etapowych. Pracodawca nie musi czekać do dnia formalnego wykreślenia stanowiska ze struktury, ale powinien być w stanie wykazać, że decyzja była już wdrożona i nie miała charakteru hipotetycznego.

- **Rozdzielenie zadań zlikwidowanego stanowiska między innych pracowników nie podważa samo przez się zasadności wypowiedzenia**

Częstym zarzutem pracowników jest twierdzenie, że skoro obowiązki nadal są wykonywane, to stanowisko nie zostało zlikwidowane. SN nie podziela automatycznie takiego stanowiska.[6]

W wyroku SN o sygn. I PK 271/13 podkreślono:

„Rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi.”[6]

Dalej SN wyjaśnił, że pracodawca może racjonalizować koszty i inaczej rozdzielić zadania. To oznacza, że w wypowiedzeniu lub w przygotowanej dokumentacji wewnętrznej warto zachować spójność z modelem reorganizacji polegającym nie na eliminacji samych zadań, lecz na eliminacji odrębnego etatu i przejęciu obowiązków przez pozostały personel.[6]

- **Największe ryzyko procesowe powstaje wtedy, gdy po zwolnieniu pracodawca zatrudnia inną osobę do tych samych zadań albo wcześniej tworzy stanowisko zastępcze**

SN wielokrotnie wskazuje, że klasycznym przykładem pozorności jest sytuacja, w której redukcja etatu jest tylko formalna, a w rzeczywistości dochodzi do zastąpienia jednego pracownika innym.[2][7][6]

W wyroku SN o sygn. I PK 183/14 wskazano:

„Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, gdy na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych.”[2]

SN dodał również, że podobnie należy oceniać sytuację, gdy pracodawca najpierw zatrudnia pracownika po to, aby następnie zwolnić innego wykonującego te same zadania.[2]

Z punktu widzenia treści wypowiedzenia i późniejszej obrony procesowej oznacza to konieczność zachowania pełnej zgodności między deklarowaną likwidacją stanowiska a rzeczywistymi działaniami kadrowymi po rozwiązaniu umowy.

Podsumowanie

Aby wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony z powodu likwidacji stanowiska pracy miało wysoką szansę obrony w sporze sądowym w świetle linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, pracodawca powinien w jego treści:

- wskazać **konkretnie i jasno**, że przyczyną jest **rzeczywista likwidacja określonego stanowiska pracy** w ramach zmian organizacyjnych / redukcji zatrudnienia;[1][2]
- zadbać, aby była to przyczyna **prawdziwa, a nie pozorna**, tj. nieukrywająca innego motywu personalnego; [2][3]
- wykazać **związek między likwidacją stanowiska a koniecznością rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem**;[8]
- jeżeli likwidowane jest **jedno z kilku analogicznych stanowisk** – obowiązkowo wskazać także **kryteria doboru pracownika do zwolnienia**, chyba że są one oczywiste lub znane pracownikowi;[1]
- ująć wszystkie istotne elementy przyczyny **już w samym wypowiedzeniu**, ponieważ późniejsze dopowiadanie nowych uzasadnień w procesie jest co do zasady nieskuteczne;[5][4]

- zachować spójność między treścią wypowiedzenia a późniejszymi działaniami organizacyjnymi, tak aby nie powstał zarzut, że stanowisko zostało tylko formalnie zlikwidowane, a faktycznie zastąpione inną osobą.[2]
[7]

Najkrócej: **bezpieczne procesowo wypowiedzenie nie może ograniczać się do formuły „likwidacja stanowiska pracy”**, jeżeli z okoliczności wynika potrzeba wyjaśnienia, dlaczego zwolniono właśnie tego pracownika. W aktualnej linii SN decydujące znaczenie mają: **rzeczywistość likwidacji, prawdziwość przyczyny, brak jej pozorności oraz – przy stanowiskach porównywalnych – ujawnienie kryteriów doboru.**

[1] Orzeczenie, III PSKP 45/22[2] Orzeczenie, I PK 183/14[3] Orzeczenie, II PK 123/17[4] Orzeczenie, II PK 5/13[5] Orzeczenie, I PK 41/17[6] Orzeczenie, I PK 271/13[7] Orzeczenie, I PK 41/13[8] Orzeczenie, II PK 252/11

3. Załączone dokumenty

3.1. III PSKP 45/22

Sygnatura

III PSKP 45/22

Data wydania

26 marca 2024 r.

Forma orzeczenia

wyrok SN

Izba

Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Typ składu

Skład 3-osobowy

Skład

SSN Leszek BieleckiSSN Romuald DalewskiSSN Agnieszka Żywicka

Przewodniczący

SSN Leszek Bielecki

Sprawozdawca

SSN Romuald Dalewski

Autor uzasadnienia

SSN Romuald Dalewski

Jednostka obsługująca

Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Wydział III

Link

<https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/I...>

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki (przewodniczący)SSN Romuald Dalewski (sprawozdawca)SSN Agnieszka Żywicka
w sprawie z powództwa A. K.przeciwko W. w L.o przywrócenie do pracy,po rozpoznaniu na posiedzeniu
niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 26 marca 2024 r.,skargi kasacyjnej powoda od
wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lubliniez dnia 20 maja 2021 r., sygn.
akt VIII Pa 111/20,

1) oddala skargę kasacyjną,

2) zasądza od A. K. na rzecz W. w L. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych wraz z odsetkami, o których
mowa w art. 98 § 11 kpc, tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Lublin - Zachód w Lublinie wyrokiem z 10 marca 2020 r., po rozpoznaniu sprawy z powództwa
A. K. przeciwko Wojskowemu Szpitalowi [...] Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L.
o przywrócenie do pracy w pkt I wyroku oddalił powództwo, w pkt II zasądził od powoda na rzecz pozwanego
180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, a w pkt III nieuiszczoną opłatę od pozwu, od uiszczenia której
powód jest zwolniony z mocy ustawy, przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Powód był zatrudniony jako radca prawny w pozwanym [...] Wojskowym Szpitalu [...] Samodzielnym
Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w L. - następcy prawnym dotychczasowego pracodawcy powoda
[...] Szpitala [...] SP ZOZ w L. Powód początkowo świadczył pracę na rzecz pozwanego w oparciu o umowę o
pracę na czas określony, zaś od 31 grudnia 2000 r., w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. 10
kwietnia 2018 r., powód oraz pozwany szpital zawarli porozumienie zmieniające umowę o pracę. W ramach
tej zmiany powód, będąc radcą prawnym otrzymał funkcję koordynatora pomocy prawnej i z tego powodu
otrzymał nowy zakres obowiązków oraz podwyżkę wynagrodzenia.

Oświadczeniem z 22 lutego 2019 r., [...] Wojskowy Szpital [...] SP ZOZ w L., wypowiedział powodowi umowę
o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu pracodawca wskazał, że
przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest zmiana statutu [...] Wojskowego Szpitala [...],
wprowadzona w życie 24 sierpnia 2018 r., w efekcie której wprowadza się reorganizację Administracji
szpitala, polegającą na likwidacji ze struktur organizacyjnych szpitala komórki organizacyjnej - zespołu
radców prawnych, co za tym idzie likwidacji etatów radców prawnych. Okres wypowiedzenia upływał 31 maja
2019 r. W wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, wskazując przyczynę wypowiedzenia pozwany
pracodawca dopuścił się omyłki wskazując na zmianę statutu „[...] Wojskowego Szpitala [...]”, wprowadzonej
w życie 24 sierpnia 2018 r., gdzie prawidłowa pełna nazwa pozwanego, którego statutu dotyczyła zmiana to:
„Wojskowy Szpital [...], Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w L.”. Następnie w wypowiedzeniu
powodowi umowy o pracę wskazano, iż w efekcie zmiany statutu wprowadza się reorganizację administracji
szpitala polegającą na likwidacji ze struktur organizacyjnych szpitala komórki organizacyjnej - „zespołu
radców prawnych”, a co za tym idzie likwidację etatów radców prawnych. W tym zakresie pozwany

pracodawca również dopuścił się omyłki bowiem w regulaminie organizacyjnym pozwanego wskazana była komórka organizacyjna o nazwie „zespół prawny”.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że do zakresu obowiązków służbowych powoda na zajmowany stanowisku należało: koordynowanie pracy zespołu prawnego, wydawanie opinii prawnych, udzielanie porad i konsultacji prawnych oraz wyjaśnień w zakresie stosowania prawa, zastępstwo procesowe przed sądami powszechnymi i administracyjnymi oraz innymi organami, opracowywanie treści pism procesowych, opiniowanie pod względem formalno-prawnym umów cywilnoprawnych, umów w sprawie zamówień publicznych, opiniowanie i uczestnictwo w opracowywaniu projektów aktów prawnych oraz wydawanie opinii prawnych w sprawach skomplikowanych pod względem prawnym, analizowanie orzecznictwa sądowego i administracyjnego dotyczącego działalności szpitala oraz zapoznawanie się z treścią wchodzących w życie przepisów prawa powszechnie obowiązującego, resortowego i wewnętrznego w celu posiadania aktualnej wiedzy.

Przed dokonaną reorganizacją administracji, w efekcie której powierzono obsługę prawną pozwanego podmiotowi zewnętrznemu, w pozwanym szpitalu w L. zatrudnieni byli w ramach stosunku radcowie prawni. Oprócz powoda była to A. B., która wypowiedziała umowę o pracę i S. B., której umowa o pracę została wypowiedziana przez pozwanego, z podaniem tych samych przyczyn, które wskazano powodowi. W dniu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, drugi z radców prawnych, zatrudniony u pozwanego, S. B., przebywała na urlopie wypoczynkowym, a następnie na zwolnieniu lekarskim. Wypowiedzenie umowy o pracę S. B. dokonano po powrocie przez nią ze zwolnienia lekarskiego.

W okresie po objęciu funkcji komendanta przez aktualnie pełniącego tę funkcję A. S., pojawiały się ze strony pracowników pozwanego uwagi dotyczące niewystarczającej obsługi prawnej pozwanego. Uwagi te nie dotyczyły pracy konkretnego radcy prawnego, a ogólnie terminowości pracy i dyspozycyjności całego zespołu, którym kierował powód. Zdarzały się sytuacje, iż na odprawie nie był obecny żaden z zatrudnionych radców prawnych.

Wraz z wprowadzeniem nowego statutu pozwanego - Zarządzeniem Nr [...] Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2018 r., władze Szpitala zdecydowały o przeprowadzeniu zmian organizacyjnych w ramach zespołów wchodzących w skład administracji Szpitala. Uprawnienie takie nadał komendantowi pozwanego § 15 pkt 1 cytowanego wyżej Statutu, w którym wskazane jest, iż szczegółową strukturę organizacyjną Szpitala, w tym wykaz jego jednostek lub komórek organizacyjnych oraz sposób kierowania nimi, określa komendant w regulaminie organizacyjnym.

18 października 2018 r., zwołana została Rada Społeczna [...] Wojskowego Szpitala [...] SP ZOZ w L., w trakcie której na części niejawnego posiedzenia, podjęta została Uchwała Nr [...] o pozytywnym zaopiniowaniu zmiany w strukturze organizacyjnej szpitala w tym planowanych zmian dotyczących sposobu realizowania obsługi prawnej. Podczas posiedzenia komendant pozwanego A. S. przedstawił członkom Rady Społecznej argumenty przemawiające za powierzeniem obsługi prawnej podmiotowi zewnętrznemu. Wskazywał na konieczność obsługi prawnej w szerszym niż dotąd zakresie, w kontekście potrzeby szybkości pracy i większej dyspozycyjności obsługujących pozwanego prawników. Powód wiedział o planowanych zmianach polegających na likwidacji etatów radców prawnych. Został o tym poinformowany przez komendanta pozwanego. Komendant nie podał jednak powodowi konkretnej daty przeprowadzenia planowanych zmian. Jeszcze przed końcem 2018 r., powód w rozmowie z kierownikiem kadr pozwanego, B. W., pytał kiedy otrzyma wypowiedzenie umowy o pracę. Było przed Świątami Bożego Narodzenia w 2018 r. lub pod koniec 2018 r. Wiedzę o reorganizacji administracji i powód, jako pracownik pozwanego nabył również poprzez

zapoznanie się z treścią nowego Regulaminu Organizacyjnego z dnia 7 stycznia 2019 r., w którym wskazano w § 10 pkt 17 „obsługę prawną”.

Od dnia utworzenia filii pozwanego szpitala w E. tj. od 1 grudnia 2017 r. obsługa prawna jest tam prowadzona przez podmiot zewnętrzny. W ocenie komendanta pozwanego szpitala obsługa ta jest satysfakcjonująca z punktu widzenia terminowości i dyspozycyjności. 27 marca 2019 r., zawarta została umowa Nr [...] o świadczenie bieżącej obsługi prawnej pomiędzy pozwanym [...] Wojskowym Szpitalem [...] Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej w L. a Kancelarią Prawną F. sp. komandytowa z siedzibą w L., która nadal obowiązuje. Pozwany Szpital po dokonanych wypowiedzeniach umowy o pracę powodowi oraz S. B. nie zatrudnia radcy prawnego na podstawie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że w myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Naruszenie tego przepisu może polegać na nie wskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub na niewystarczająco jasnym jej określeniu. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy uznał, iż w niniejszej sprawie przesłanki formalne zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony była wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Omyłki, których dopuścił się pracodawca, w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, zdaniem Sądu nie mają znaczenia, nie spowodowały, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia jest niezrozumiała. Zdaniem Sądu nie ma znaczenia dla zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, fakt, iż w wypowiedzeniu pozwany omyłkowo wskazał „zespół radców prawnych” jako nazwę likwidowanej komórki oraz nazwę podmiotu - pozwanego, którego statut uległ zmianie z jako „[...] Wojskowy Szpital [...]”. Zdaniem Sądu Rejonowego z treści dokonanego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, która wprawdzie zawiera wskazane błędy, wynika powód dokonanego wypowiedzenia, którym jest likwidacja etatów radców prawnych oraz, iż dokonywana reorganizacja ma związek z wejściem w życie statutu pozwanego.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji pozwany wykazał zasadność wypowiedzenia umowy o pracę oraz jego przyczynę w postaci likwidacji stanowiska pracy. Na skutek przeprowadzonej reorganizacji administracji pozwanego komórka „zespół prawny”, w której w pozwanym Szpitalu w L., pracowało trzech radców prawnych, została zastąpiona „obsługą prawną”, co skutkowało wypowiedzeniem umów o pracę radcom prawnym zatrudnionym w pozwanym szpitalu na podstawie umów o pracę oraz zawarcie umowy na świadczenie bieżącej obsługi prawnej z podmiotem zewnętrznym - kancelarią prawną. Pozwany wykazał, iż wskazywana w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę przyczyna, określona jako reorganizacja administracji szpitala, polegająca na likwidacji ze struktur organizacyjnych szpitala komórki organizacyjnej „zespołu radców prawnych”, a co za tym idzie likwidacji etatów radców prawnych, faktycznie miała miejsce. Dokonane wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Rejonowy ocenił jako pozostające w związku czasowym z wprowadzonym nowym statutem pozwanego z dniem 24 sierpnia 2018 r. Pozwany wykazał logiczny ciąg

zdarzeń i podejmowanych działań, w celu dokonania reorganizacji, która stała się faktem, a do dokonania której pozwany był uprawniony.

Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sąd pierwszej instancji stwierdził, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy. Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy polega na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Sama zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu dotychczasowego zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu. Jednakże nie chodzi tylko o sam zakres czynności (obowiązków) pracownika, ale także o inne warunki pracy i płacy. Czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być bowiem powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji pracodawca wykazał, że stanowisko powoda zostało zlikwidowane, a czynności wykonywane przez niego przejęła zewnętrzna kancelaria prawna. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była konkretna i rzeczywista, a wynikała z potrzeby powierzenia obsługi prawnej zewnętrznemu podmiotowi. W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznając roszczenie powoda za nieuzasadnione powództwo oddalił.

Na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z 20 maja 2021 r., w pkt I oddalił apelację i w pkt II orzekł o kosztach postępowania.

Sąd drugiej instancji podzielił zarówno dokonane przez Sąd meriti ustalenia faktyczne i przyjął je za swoje, jak również wyprowadzone wnioski jurydyczne. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się przy tym przyczyn nieważności postępowania, które powinien wziąć pod uwagę z urzędu na podstawie art. 378 § 1 in fine k.p.c.

W rozpatrywanej sprawie spór stron koncentrował się wokół ustalenia czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z 22 lutego 2019 r., określona jako „zmiana statutu [...] Wojskowego Szpitala [...] wprowadzona w życie w dniu 24 sierpnia 2018 r., w efekcie której wprowadza się reorganizację Administracji szpitala, polegającą na likwidacji ze struktur organizacyjnych szpitala komórki organizacyjnej - zespołu radców prawnych, a co za tym idzie likwidacji etatów radców prawnych” jest rzeczywista i zasadna. Sąd Okręgowy w pełni zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że strona pozwana w sposób niebudzący wątpliwości wykazała, że zakwalifikowanie powoda do wypowiedzenia mu zatrudnienia było jak najbardziej uzasadnione i usprawiedliwione, a wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była prawdziwa, rzeczywista i zasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena materiału dowodowego w pełni realizuje wymagania stawiane przez dyspozycję przepisu art. 233 § 1 k.p.c., co znajduje również swoje odzwierciedlenie w wyczerpującym uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia.

Sąd drugiej instancji podniósł, że na uwzględnienie nie zasługują zarzuty apelującego, w których próbuje dowieść, że Sąd pierwszej instancji w sposób niedostateczny przeanalizował materiał dowodowy w postaci statutu pozwanego nadanego zarządzeniem Nr [...] Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2018 roku w sprawie nadania statutu [...] Wojskowemu Szpitalowi [...] Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. oraz regulaminu organizacyjnego zatwierdzonego przez Komendanta pozwanego dnia 7 stycznia 2019 r. i w konsekwencji wyciągnął błędne wnioski, że wskazywana w uzasadnieniu wypowiedzenia

umowy o pracę reorganizacja struktury szpitala i związana z nią likwidacja stanowiska pracy powoda była pozorna.

Zdaniem Sądu Okręgowego przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło, że likwidacja stanowiska pracy powoda była efektem zmian organizacyjnych w strukturze pozwanej jednostki zainicjowanych wprowadzeniem nowego statutu, a program tej reorganizacji polegał m.in. na likwidacji ze struktury organizacyjnej szpitala stanowisk radców prawnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na rzecz powierzenia obsługi prawnej szpitala podmiotowi zewnętrznemu - Kancelarii Prawnej, na podstawie umowy cywilnoprawnej, co miało mieć swoje ekonomiczne uzasadnienie. Co istotne, w ramach wspomnianych wcześniej zmian nie zlikwidowano tylko i wyłącznie stanowiska pracy powoda, ale zlikwidowano także stanowisko pracy drugiego z zatrudnionych na etacie radcy prawnego – S. B., w efekcie czego pozwany szpital nie zatrudniał żadnego radcy prawnego na podstawie umowy o pracę. Okoliczność ta w sposób jednoznaczny dowodzi, że reorganizacja, na którą powołał się w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany została faktycznie przeprowadzona. W ocenie Sądu Okręgowego nie ma przy tym większego znaczenia dla zapadłego rozstrzygnięcia, że przeprowadzone zmiany organizacyjne nie zostały formalnie ujęte we wszystkich dokumentach o charakterze wewnętrznym pozwanej jednostki, na co powołuje się powód. Istotna jest rzeczywista i faktyczna zmiana w organizacji stanowisk pracy, a do tej w ocenie Sądu Okręgowego niewątpliwie doszło. Natomiast kwestia, czy istniała potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowisk pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę pozwany jako przyczynę wypowiedzenia wskazał jedynie likwidację stanowiska pracy powoda wynikającą z reorganizacji struktury administracji szpitala. Nie było też, zdaniem Sądu Okręgowego, żadnej innej, ukrytej przyczyny wypowiedzenia. Pozwany nie powoływał się w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy powodowi na przyczyny leżące po stronie powoda, a w tym zwłaszcza nieprawidłowości w świadczonej przez niego pracy. Z tego względu twierdzenia powoda jakoby rzeczywistym powodem rozwiązania z nim stosunku pracy były zastrzeżenia pozwanego co do jakości świadczonej przez apelującego pracy są zbyt daleko idące. Nawet jeżeli pozwany miał zastrzeżenia w stosunku do pracy powoda, to nie jest to równoznaczne z uznaniem, że za wszelką cenę dążył do definitywnego zakończenia współpracy z nim pozorując w tym celu zmiany organizacyjne całej administracji szpitala.

Zdaniem Sądu Okręgowego do wypowiedzenia powodowi stosunku pracy nie przyczynił się też konflikt, który zrodził się pomiędzy powodem a Komendantem szpitala. Pozwany Szpital jest ogromnym zakładem pracy, w którym zdarzają się różne konflikty i nieporozumienia, także na najwyższych stanowiskach. Analiza zgromadzonego materiału dowodowego wskazuje, że decyzja o likwidacji stanowiska pracy powoda nie była podyktowana względami personalnymi, a wskazywane przez powoda rzekome przyczyny wypowiedzenia wynikają wyłącznie z jego subiektywnego przekonania i jako takie nie przekonują.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. ustalając na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, że dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę pozostawało w związku czasowym z wprowadzeniem nowego statutu szpitala. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem faktyczna likwidacja stanowiska pracy nie musi zbiegać się w czasie z jego formalną likwidacją. To pracodawca kierując się względami ekonomicznymi decyduje o tym w którym momencie przekształcenie organizacyjne, a w tym likwidacja konkretnego stanowiska pracy, jest dla niego najbardziej optymalne. Ponadto, likwidacja stanowiska pracy nie jest czynnością jednorazową, punktową.

Wymaga odpowiedniego przygotowania i przeprowadzenia, a proces decyzyjny - mniej lub bardziej złożony - obejmuje rozmaite czynności, jak w tym przypadku także z udziałem różnych podmiotów. Pozwany wielokrotnie argumentował, że wprowadzane przez niego zmiany organizacyjne w strukturze administracji szpitala były wdrażane etapami, a zmiana statutu stanowiła niejako ich „motor napędowy”. Z tego względu nie można uznać, że likwidacja stanowiska pracy powoda była pozorna, a przyczyna wypowiedzenia fikcyjna. Podana przyczyna byłaby fikcyjną, gdyby ostatecznie odstąpiono od faktycznej reorganizacji administracji szpitala i w miejsce powoda zatrudniono innego radcę prawnego na etat z takim samym zakresem obowiązków.

W ocenie Sądu Odwoławczego nie ma racji apelujący zarzucając Sądowi I instancji naruszenie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. Przepisy te nakładają na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Przyczyny takiej nie można uznać za prawdziwą, jeżeli z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że została ona wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wyłącznie po to, aby ukryć przyczynę rzeczywistą, której pracodawca nie mógł formalnie powołać ze względu na związane z tym ryzyko uznania jej bezzasadności w toku ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem kwestionującym prawdziwość, zasadność lub zgodność z prawem ujawnionych mu przyczyn rozwiązania stosunku pracy. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego dokonane powodowi wypowiedzenie było prawidłowe zarówno ze względów formalnych, jak i merytorycznych. Pozwany Szpital z przyczyn ekonomicznych, kierując się chęcią optymalizacji kosztów i pracy obsługi prawnej, dokonał faktycznych zmian w strukturze organizacyjnej, które w efekcie doprowadziły do likwidacji stanowisk pracy radców prawnych zatrudnionych na etacie, w tym powoda, i zastąpienia ich przez podmiot pozostający poza strukturą szpitala, tj. Kancelarię Prawną. Nie mają przy tym żadnej doniosłości w zakresie skutków prawnych oczywiste omyłki popełnione w treści oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę dotyczące określenia likwidowanej jednostki oraz użycia skrótowej nazwy pozwanego.

Sąd drugiej instancji wskazał, że w doktrynie i orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę może być likwidacja stanowiska pracy rozumiana nie tyle jako zmniejszenie liczby stanowisk pracy (w znaczeniu ilościowym), ile jako zmiana struktury organizacyjnej zakładu pracy, polegająca na likwidacji jednego lub wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju i powodująca konieczność zwolnienia wszystkich pracowników zatrudnionych dotychczas na tym stanowisku lub stanowiskach. Tak rozumiana likwidacja stanowiska pracy jest sama w sobie wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.) lub wypowiedzenia definitywnego, mamy natomiast do czynienia wówczas, gdy jest ono wprowadzone, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy polega na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Przy czym, czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku pracy mogą być powierzane innym pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach pracy, a także osobom lub podmiotom niepozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Takie działanie jest dopuszczalnym i nieograniczonym prawem pracodawcy, wykonywanym w ramach swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Prowadzi to do sytuacji, w której dochodzi do likwidacji stanowiska pracy danego rodzaju, pomimo że zadania przypisanego do tego stanowiska (w całości lub w części) są nadal wykonywane na rzecz pracodawcy.

Sąd Okręgowy podniósł, że w rozpatrywanej sprawie w następstwie wprowadzenia nowego statutu szpitala niewątpliwie doszło do faktycznej likwidacji stanowisk pracy zajmowanych przez radców prawnych, gdyż ich zadania zostały przeniesione na Kancelarię Prawną, która pozostaje poza strukturą pozwanego szpitala. Po przeprowadzeniu przedmiotowej reorganizacji pozwany szpital nie zatrudnia już żadnego radcy prawnego ani prawnika na podstawie umowy o pracę. Stąd też Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, że podana powodowi przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i w pełni uzasadniona. Zatem Sąd Rejonowy nie naruszył norm prawa materialnego, jak i zasad postępowania, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji. Postępowanie apelacyjne wykazało, że rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne, postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie, ocena materiału dowodowego jest wszechstronna i przekonująca, co ma swoje odzwierciedlenie w rzeczowym i wnikliwym uzasadnieniu wyroku.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł powód. Skarżący zaskarżając wyrok w całości wniósł o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Lublinie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia wraz z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego.

Skargę kasacyjną skarżący oparł na podstawach:

1. naruszeniu prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., przez jego błędną wykładnię i polegającym na przyjęciu przez Sąd II instancji - Sąd Okręgowy w Lublinie stanowiska, że wskazana powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna „zmiana statutu [...] Wojskowego Szpitala [...] wprowadzona w życie w dniu 24 sierpnia 2018 r. w efekcie której wprowadza się reorganizację Administracji szpitala, polegającą na likwidacji ze struktur organizacyjnych szpitala komórki organizacyjnej - zespołu radców prawnych, a co za tym idzie likwidacja etatów radców prawnych” była prawdziwa i rzeczywista, a w konsekwencji uznanie przez Sąd Okręgowy, że:

a) nie było innych przyczyn, które były powodem rozwiązania umowy o pracę, w sytuacji gdy Sąd Okręgowy przyjmując ustalenia i wnioski Sądu I instancji za własne uznał, że potrzeba powierzenia obsługi prawnej zewnętrznemu podmiotowi wynikała z faktu, że obsługa prawna szpitala przed dokonaną likwidacją etatów radców (przez radców prawnych zatrudnionych na podstawie umów o pracę) nie była na wystarczającym poziomie pod względem terminowości i dyspozycyjności. Tym samym były uwagi do pracy radców prawnych zatrudnionych na etacie. Jednak zdaniem Sądu uwagi te nie były kierowane do konkretnych osób;

b) efektem zmian w statucie pozwanego z dnia 24 sierpnia 2018 r., nadanego zarządzeniem Nr [...] Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2018 r. w sprawie nadania statutu [...] Wojskowemu Szpitalowi [...] Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. roku (Dz.Urz. MON poz. 116 z 2018 r.) była likwidacja stanowiska powoda. Podczas, gdy ww. zmiany statutu nie wprowadzały jakichkolwiek zmian organizacyjnych pozwanego Szpitala, także nie nadawały nowych uprawnień Komendantowi Szpitala; pozwany Szpital przeprowadził reorganizację całej administracji Szpitala. Podczas, gdy jedyną zmianą w administracji Szpitala było wypowiedzenie umów o pracę radcom prawnym, w tym wypowiedzenie powodowi umowy o pracę i powierzenie czynności radców prawnych zatrudnionych na umowę o pracę zewnętrznej kancelarii, która rozpoczęła świadczenie obsługi prawnej pozwanego jeszcze w okresie zatrudniania radców prawnych na etacie,

c) niewłaściwe wskazanie powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę zajmowanego stanowiska oraz błędne określenie komórki organizacyjnej w której był zatrudniony jest dopuszczalne w świetle ww. przepisu i może być traktowane jako omyłka;

2. naruszeniu prawa materialnego, tj. art. 24 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej (Dz.U. Nr 112, poz. 654 z późn. zm.) poprzez jego niezastosowanie i błędne przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że dla przeprowadzenia zmian organizacyjnych nie jest wymagana zmiana wewnętrznych aktów prawnych pracodawcy - regulaminu organizacyjnego, który nie został zmieniony przez pozwanego. Skoro zgodnie z art. 24 ust. 1 pkt 3 ustawy o działalności leczniczej w regulaminie organizacyjnym podmiotu wykonującego działalność leczniczą określa się strukturę organizacyjną zakładu leczniczego,

3. naruszeniu prawa materialnego, tj. art. 19 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. Nr 19, poz. 145 z późn. zm.) poprzez jego niezastosowanie i błędne przyjęcie, że pracodawca uprawniony jest do wypowiedzenia umów o pracę radców prawnych ze względu na uwagi do pracy tych radców prawnych (niedyspozycyjność i nieterminowość pracy), bez konieczności zasięgnięcia opinii rady okręgowej izby radców prawnych. Podczas, gdy zgodnie z powołanym powyżej przepisem ustawy o radcach prawnych, w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z radcą prawnym przez jednostkę organizacyjną z powodu nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego wynikających z przepisów ustawy o radcach prawnych może nastąpić po uprzednim zasięgnięciu opinii rady okręgowej izby radców prawnych. Opinia ta powinna być przesłana jednostce organizacyjnej w terminie 14 dni od dnia otrzymania od tej jednostki zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku pracy,

4. naruszeniu przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c., w związku z art. 391 k.p.c., oraz art. 378 § 1 k.p.c., i art. 382 k.p.c., poprzez niedokonanie samoistnej i wszechstronnej oceny całego materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, w sytuacji przyjęcia za własne ustaleń Sądu I instancji bez merytorycznych rozważań w tej kwestii tj.:

a) zarzuty apelacji obejmowały sprzeczność ustaleń sądu I instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co skutkowało tym, że zarzuty apelacyjne w ten sposób nie zostały rozpoznane. W szczególności poprzez przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że zmiany w statucie pozwanego z dnia 24 sierpnia 2018 r., nadane zarządzeniem Nr [...] Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2018 r. w sprawie nadania statutu [...] Wojskowemu Szpitalowi [...] Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. (Dz.Urz. MON poz. 116 z 2018 r.) stanowiły niejako „motor napędowy” likwidacji stanowiska powoda podczas, gdy ww. zmiany statutu nie wprowadzały jakichkolwiek zmian organizacyjnych pozwanego Szpitala i nie były związane w jakikolwiek sposób ze zwolnieniem radców prawnych zatrudnionych na etacie. Pozwany Szpital nie przedstawił jakichkolwiek argumentów i dowodów potwierdzających reorganizację całej administracji pozwanego;

b) dla przeprowadzenia zmian organizacyjnych likwidacji zespołu prawnego, zdaniem Sądu Okręgowego, nie jest wymagana zmiana wewnętrznych aktów prawnych pracodawcy, w tym regulaminu organizacyjnego, a wystarczające jest jedynie zawarcie umowy z zewnętrzną kancelarią. Przy jednoczesnym zaniechaniu przez Sąd Okręgowy rozpoznania zarzutów apelacji i powołanych dokumentów w treści apelacji, a zwłaszcza chronologii wydarzeń i kontekstu sytuacyjnego rozpoznawanej sprawy tj. zlecenie obsługi prawnej kancelarii zewnętrznej, jeszcze w trakcie zatrudniania radców na etatach, oceny rozwiązań proponowanych przez radców zatrudnionych na etacie związanych z prowadzoną przez pozwanego inwestycją oraz zajmowania przez powoda stanowiska radcy prawnego - koordynatora pomocy prawnej;

c) uznaniu przez Sąd Okręgowy za własne ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji, że uwagi pozwanego w stosunku do Zespołu Prawnego co do terminowości i dyspozycyjności mają potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, a przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była konkretna i rzeczywista i wynikała z potrzeby powierzenia obsługi prawnej zewnętrznemu podmiotowi. Z jednoczesnym

poczynieniem odmiennych ustaleń przez Sąd Okręgowy tj. stwierdzeniu, że przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło, że likwidacja stanowiska pracy powoda była efektem zmian organizacyjnych w strukturze pozwanej jednostki i powierzenia obsługi prawnej szpitala podmiotowi zewnętrznemu - co miało mieć swoje ekonomiczne uzasadnienie, podczas, gdy strona pozwana nigdy nie formułowała tego typu stanowiska, że powierzenie obsługi prawnej zewnętrznemu podmiotowi podyktowane było względami ekonomicznymi. Ponadto pominięte zostały przez Sąd Okręgowy zarzuty powoda co do zajmowanego przez niego stanowiska i zakresu obowiązków.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Nie sposób zgodzić się ze skarżącym, że Sąd Okręgowy naruszył przepisy prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p., w zw. z art. 30 § 4 k.p.

Wymaga przypomnienia, że zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W dotychczasowym orzecznictwie zgodnie podkreśla się, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych lub porównywalnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest bowiem ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Odpowiedź na pytanie, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją, powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653; z 1 marca 2016 r., I PK 125/15, LEX nr 2044465; z 2 marca 2016 r., III PK, LEX nr 2019617; z 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, LEX nr 2075711; z 13 września 2016 r., I PK 30/16, LEX nr 2141217; z 2 czerwca 2017 r., III 114/16, LEX nr 2329445). Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Z tego względu, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana nie tylko podstawowa przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska pracy), lecz także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana

pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Stanowisko to jest obecnie utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyroki: z 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166; z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951; z 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria wyselekcjonowania pracowników do zwolnienia oraz, że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 630; z 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263).

Należy zauważyć, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem (ewentualnie rozwiązaniem bez wypowiedzenia) umowy, a zatem ujęcie przyczyn powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Podana przyczyna powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata - pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie jest ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe (postanowienie Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2023 r., III PSK 91/22, LEX nr 3576665).

Idąc dalej należy podkreślić, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest w szczególności likwidacja stanowiska pracy rozumiana jako zmiana struktury organizacyjnej zakładu pracy, polegająca na likwidacji jedyne lub wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju i powodująca konieczność zwolnienia wszystkich pracowników zatrudnionych na tym stanowisku lub stanowiskach. W doktrynie i orzecznictwie nie ma wątpliwości, że tak rozumiana likwidacja stanowiska pracy jest sama w sobie wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. W takich przypadkach nie ma konieczności porównywania pracowników i stosowania kryteriów doboru do zwolnienia (postanowienie Sądu Najwyższego: z 12 maja 2022 r., III PSK 176/21, LEX nr 3437820, oraz z 5 lipca 2022 r., I PSK 260/21, LEX nr 3478527; wyrok Sądu Najwyższego: z 16 kwietnia 2019 r., I PK 25/18, LEX nr 2647572 oraz z 19 listopada 2020 r., II PK 30/19, LEX nr 3082419).

Odnosząc te rozważania do rozpoznawanej sprawy należy podnieść, że Sady orzekające meriti ustaliły, iż pozwany pracodawca wykazał zasadność wypowiedzenia umowy o pracę oraz jego przyczynę w postaci likwidacji stanowiska pracy. Zaś likwidacja nastąpiła na skutek przeprowadzonej reorganizacji administracji pozwanego szpitala. Ze struktur organizacyjnych szpitala komórka - zespół radców prawnych (w której pracowało trzech radców prawnych, w tym powód) uległa likwidacji.

Wymaga przy tym zauważenia, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy. Sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 lutego 2023 r., I PSK 62/22, LEX nr 3554452). W tym zakresie trzeba jeszcze dodać, że potrzeba dokonania zmian w polityce zatrudnieniowej w zakładzie pracy o tyle należy do pracodawcy, że jest uzasadniona odpowiedzialnością pracodawcy za zakład pracy. Pracodawca jest uprawniony do optymalizacji struktury organizacyjnej, w tym struktury zatrudnienia w szczególności przez redukcję zatrudnienia, co bezpośrednio wiąże się z obciążeniem go ryzykiem gospodarczym prowadzonej działalności. Podejmowanie decyzji w zakresie zmian organizacyjnych w celu

efektywniejszego wykonywania zadań lub ograniczenia kosztów pracy, jako należące do sfery swobody działalności gospodarczej pracodawcy, nie stanowi przedmiotu kognicji Sądu (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 września 2022 r., III PSK 221/21, LEX nr 3488884). Ponadto, zmiana struktury organizacyjnej zakładu pracy, implikująca zmniejszenie stanu zatrudnienia, uznawana jest za uzasadnioną przyczynę rozwiązania lub zmiany treści stosunku pracy, jeśli ma rzeczywisty, a nie pozorny charakter i nie jest jedynie pretekstem dla zwolnienia konkretnego pracownika. W sprawach toczących się z odwołań pracowników od wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego nie leży w gestii sądów pracy analizowanie przyczyn, które skłoniły pracodawcę do podjęcia działań restrukturyzacyjnych, ani dokonywanie oceny, czy wdrożona reorganizacja zapewni lepsze niż dotychczas funkcjonowanie całego zakładu lub jego poszczególnych części. To pracodawca decyduje o tym, w jakiej strukturze organizacyjnej chce dalej prowadzić swoją działalność i realizować cele tej działalności i to on ponosi ryzyko wadliwych decyzji w tym zakresie. Reorganizacja może zaś polegać na całkowitej likwidacji konkretnych stanowisk pracy i tworzeniu w to miejsce nowych. Może też przybrać postać merytorycznych przekształceń istniejących już stanowisk pracy w drodze częściowego rozdzielenia i łączenia w odmienny niż dotychczas sposób zadań przypisanych do poszczególnych stanowisk. Proces ten z reguły wymusza na pracodawcy analizę, którzy z zatrudnionych w zakładzie lub jego reorganizowanej komórce pracownicy najlepiej sprostają obowiązkom na tak przekształconych stanowiskach, a konsekwencją tej oceny bywa konieczność dokonania stosownych przesunięć kadrowych (postanowienie Sądu Najwyższego z 13 września 2022 r., II PSK 349/21, LEX nr 3485172).

Reasumując Sąd nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej, to jednak przedmiotem jego weryfikacji jest przesądzenie, czy likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy nie miała charakteru pozornego.

Jak wyłożył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 września 2007 r., (I PK 92/07 LEX nr 458564), z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia w szczególności wówczas, gdy jest ono formalnie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Chodzi o to, że treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na nowym (formalnie) stanowisku nie różni się w istotnych elementach (takich, których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym (formalnie). Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Są to poglądy utrwalone w orzecznictwie.

W tym kontekście zaznaczyć należy, że ustalenia Sądu nie wskazują na wystąpienie takiej sytuacji w sprawie objętej skargą kasacyjną. Ustalenia Sądu Okręgowego wskazują na przeprowadzenie reorganizacji polegającej na faktycznej likwidacji stanowiska pracy powoda (zespołu radców prawnych), co wynika z kompetencji pracodawcy do zarządzania przedsiębiorstwem, w tym do podejmowania decyzji związanych z organizacją szpitala. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego (którym Sąd Najwyższy jest związany, art. 39813 § 2 k.p.c.) wynika, że likwidacja stanowiska pracy powoda była efektem zmian organizacyjnych w strukturze pozwanego szpitala zainicjonowanych wprowadzeniem nowego statutu a program tej reorganizacji m. in. polegał na likwidacji ze struktury organizacyjnej szpitala stanowisk zatrudnionych radców prawnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na rzecz powierzenia obsługi prawnej szpitala podmiotowi zewnętrznemu tj. Kancelarii Prawnej, na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W ocenie Sądu Najwyższego, jeżeli doszło do faktycznej likwidacji stanowiska powoda, to właśnie ta likwidacja była przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Jedynie ustalenie, że doszło do pozornej likwidacji stanowiska pracy, mogło otworzyć Sądowi Okręgowemu drogę do ustalenia prawdziwej przyczyny wypowiedzenia. W omawianym zatem zakresie brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutów skargi kasacyjnej, albowiem zaskarżony wyrok zapewnia zgodność z prawem, zaś argumentacja skarżącego stanowi raczej polemikę z oceną faktów i dowodów, wymykającą się kognicji Sądu Najwyższego.

Tym samym skoro doszło do faktycznej likwidacji ze struktury organizacyjnej szpitala stanowisk radców prawnych to zarzut naruszenia art. 24 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r., o działalności leczniczej jest bezzasadny.

Nie spełnia się również zarzut naruszenia art. 19 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r., o radcach prawnych. Zastosowanie określonego w tym przepisie trybu rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem dotyczy sytuacji, gdy radca prawny nieprawidłowo wykonywał obowiązki wynikające z tej ustawy. Nie ma natomiast żadnych podstaw prawnych do traktowania stosunku pracy radcy prawnego jako stosunku pracy podlegającego ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem z mocy szczególnych przepisów w sytuacji, gdy zwolnienie radcy powodowane jest przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy. Innymi słowy, obowiązek pracodawcy uprzedniego zasięgnięcia opinii okręgowej izby radców prawnych i dokonywania oceny pracy radcy prawnego w razie rozwiązania z nim za wypowiedzeniem stosunku pracy (art. 16 i art. 19 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych - nie dotyczy sytuacji, w której przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest reorganizacja (likwidacja) stanowiska pracy radcy prawnego, niełącząca się z negatywną oceną jego pracy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 marca 1998 r., I PKN 3/98, LEX nr 1120325; z 14 grudnia 2010 r., I PK 117/10, LEX nr 787464).

Odnosząc się do zarzutów naruszenia przepisów postępowania należy przypomnieć, że stosownie do art. 3983 § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Rozpoznając skargę, Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Rzecz w tym, iż art. 233 § 1 k.p.c. dotyczy oceny dowodów i ustaleń stanu faktycznego i dlatego ze względu na ograniczenie wynikające z art. 3983 § 3 k.p.c. nie może być podstawą zarzutu podstawy kasacyjnej. Oznacza to, że Sąd Najwyższy w ocenie zarzutów materialnych skargi kasacyjnej związany jest ustaleniami stanu faktycznego na których oparto zaskarżony wyrok (art. 39813 § 2 k.p.c.). Podobna ocena, jak wyżej do pierwszego zarzutu procesowego, jest aktualna również w zw. z zarzucanym naruszeniem art. 382 k.p.c. Chodzi o to, że pominięcie materiału zebranego w sprawie, ma znaczenie, jeżeli mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 3983 § 1 pkt 2 k.p.c.), czyli na stosowanie prawa materialnego. Skarżący nie wykazał, aby taka sytuacja miała miejsce.

Z tych też względów Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 39814 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 11 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

[SOP]

[ms]

3.2. I PK 183/14

Sygnatura

I PK 183/14

Data wydania

4 marca 2015 r.

Forma orzeczenia

wyrok SN

Izba

Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

Typ składu

Skład 3-osobowy

Skład

SSN Katarzyna GoneraSSN Roman KuczyńskiSSA Bohdan Bieniek

Przewodniczący

SSN Katarzyna Gonera

Sprawozdawca

SSN Katarzyna Gonera

Autor uzasadnienia

SSN Katarzyna Gonera

Jednostka obsługująca

Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Wydział I

Link

<https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/I...>

Sygn. akt I PK 183/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)SSN Roman KuczyńskiSSA Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M.K.przeciwko W. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.o
odszkodowanie,po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 4 marca 2015 r.,skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.z dnia 13 lutego 2014 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z 14 sierpnia 2013 r., zasądził od pozwanej W. Spółki z o.o. na rzecz powódki M. K. kwotę 33.336 zł z ustawowymi odsetkami od 16 listopada 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, oddalając powództwo w pozostałym zakresie (co do odsetek za okres od daty wniesienia pozwu).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od 4 marca 2004 r., od 4 stycznia 2010 r. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku senior brand managera w dziale marketingu. Od czerwca 2011 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, 28 stycznia 2012 r. urodziła dziecko i od tego dnia do 13 lipca 2012 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego, a następnie do połowy września 2012 r. z urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim. W okresie, kiedy powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, pozwana zatrudniła w maju 2012 r. w dziale marketingu nowego pracownika S. P. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku senior brand managera. Pracownik ten miał doświadczenie w marketingu branży FMCG, a pozwana już w pierwszej połowie 2012 r. poszukiwała pracownika posiadającego takie kwalifikacje, chcąc w tym zakresie rozwijać swoją działalność. Od tej chwili w dziale marketingu były zatrudnione trzy osoby na stanowisku senior brand managera: powódka, A. W., która też w tym czasie przebywała na urlopie macierzyńskim, i S.P.

Uchwałą z 1 sierpnia 2012 r. zarząd pozwanej spółki postanowił dokonać zmian w strukturze zatrudnienia, w szczególności przez redukcję etatów. Podjęcie uchwały uzasadniono pogorszeniem się sytuacji ekonomicznej spółki.

Po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim powódka przesłała 16 września 2012 r. na adres poczty elektronicznej kierownika sekcji kadr i płać swój wniosek o obniżenie wymiaru etatu do 7/8, w okresie od 1 października 2012 r. do 30 września 2012 r., na podstawie art. 1867 k.p. Z wnioskiem tym pracodawca zapoznał się 17 września 2012 r. Powódka już wcześniej informowała pozwaną, że zamierza wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim.

Powódka stawiała się do pracy 17 września 2012 r. po urlopie wypoczynkowym i została dopuszczona do pracy na dotychczasowym stanowisku. Tego dnia prezes zarządu pozwanej w obecności J. M. – HP manager business partner pozwanej – zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron oraz wypłatę odszkodowania za okres wypowiedzenia i odprawy z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Swoją propozycję uzasadnił doborem zespołu w dziale marketingu w sposób, który jemu odpowiada i do którego powódka nie pasuje. Pracodawca nie poinformował wówczas powódki, że jego propozycja ma jakikolwiek związek z sytuacją finansową spółki. Powódka była bardzo zaskoczona tą propozycją i powiadomiła prezesa zarządu, że musi ją przemyśleć.

Również 17 września 2012 r. zarząd pozwanej spółki, w nawiązaniu do uchwały z 1 sierpnia 2012 r., podjął uchwałę o zmianach w strukturze zatrudnienia w dziale marketingu przez zlikwidowanie od 18 września 2012 r. jednego stanowiska senior brand managera w dziale marketingu. Podjęcie uchwały uzasadniono pogorszeniem się sytuacji ekonomicznej pozwanej spółki oraz ujemnym wynikiem finansowym za rok obrotowy trwający od 1 czerwca 2011 r. do 31 maja 2012 r. Ustalono, że począwszy od 18 września 2012 r. w dziale marketingu będą dwa stanowiska senior brand managera i trzy stanowiska brand managera, jedno stanowisko starszego specjalisty do spraw rejestracji produktów oraz jedno stanowisko kierownika sekcji centrum obsługi KZW. Jednocześnie zarząd spółki postanowił, że jedno stanowisko senior brand managera powinno być zajmowane przez osobę posiadającą doświadczenie w marketingu branży FMCG, a drugie przez osobę posiadającą doświadczenie w marketingu branży suplementów diety. Z uwagi na to, że

dotychczas w dziale marketingu na stanowisku senior brand managera były zatrudnione trzy osoby: powódka, A. W. i S. P., pozwana dokonała analizy kwalifikacji i porównania przydatności każdego z tych pracowników. S. P. został zatrudniony przez pozwaną 7 maja 2012 r., ale miał szczególne znaczenie dla pracodawcy, gdyż posiadał doświadczenie z zakresu marketingu branży spożywczej FMCG. Porównanie powódki i A. W. nastąpiło na podstawie kryterium jakości wykonywanej pracy i przydatności dla pozwanej; zostało dokonane na podstawie oceny bezpośredniego przełożonego M. G., który na polecenie zarządu spółki wykonał analizę jakości pracy obydwu pracowników, przyjmując dla porównania okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym powódka zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego a następnie z urlopu macierzyńskiego. W wyniku porównania przyjęto, że jakość wykonywanej pracy była lepsza w przypadku A. W. Ponadto A. W. powierzono obowiązki koordynatora pracy zespołu zatrudnionego w dziale marketingu w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z dyrektorem marketingu. A. W. wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim przed powódką.

W dniu 18 września 2012 r. odbyła się kolejna rozmowa prezesa zarządu pozwanej spółki i powódki, w obecności J. M. Powódka nagrywała tę rozmowę, o czym pozostałe osoby w niej uczestniczące nie wiedziały. W rozmowie prezes poinformował powódkę, że jeśli nie zgodzi się na jego propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron, to pracodawca w ramach przysługujących mu uprawnień oddeleguje ją do pracy na drugi koniec kraju (nad morze) albo powierzy jej stanowisko poniżej jej kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Podczas rozmowy prezes zarządu nie nawiązał w żadnym zakresie do aktualnej sytuacji finansowej spółki, nie poinformował powódki, że uległa ona pogorszeniu, które wymaga redukcji stanu zatrudnienia w dziale powódki, ani o podjęciu przez zarząd spółki uchwały o zlikwidowaniu jednego stanowiska senior brand managera w dziale marketingu. Powódka nie przyjęła przedstawionych propozycji.

Rozważając, czy doszło do pogorszenia sytuacji finansowej pozwanej spółki, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w e-mailach skierowanych do pracowników 2, 4 i 10 września 2012 r., prezes zarządu pozwanej spółki poinformował pracowników, że w sierpniu 2012 r. pozwana zanotowała bardzo dobry wynik sprzedaży w dziale farmacji, co zagwarantowało realizację pierwszego kwartału finansowego. Ponadto, jak wynika z powyższych e-maili, akcjonariusze pozwanej zaakceptowali przygotowane przez dział marketingu propozycje zwiększenia budżetów medialnych na okres wrzesień-listopad 2012 r., co spowoduje, że natężenie kampanii na marki pozwanej będzie na poziomie największych firm w Polsce.

W dniu 19 września 2012 r. pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę podano likwidację stanowiska pracy senior brand managera, spowodowaną pogorszeniem sytuacji ekonomicznej pracodawcy, czego skutkiem była konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia w dziale marketingu. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką pozwana na jej miejsce nie zatrudniła nowego pracownika. W dziale marketingu faktycznie zlikwidowano jedno stanowisko senior brand managera.

W ocenie Sądu Rejonowego rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy senior brand managera w dziale marketingu spowodowana brakiem chęci współpracy nowego prezesa zarządu pozwanej spółki z powódką w wyniku utworzenia w dziale marketingu dwuosobowego zespołu, który w ocenie prezesa dawał lepsze gwarancje zrealizowania zadań zleczanych przez pracodawcę. Była to przyczyna inna od podanej powódce w wypowiedzeniu.

Sąd pierwszej instancji nie dał wiary twierdzeniom strony pozwanej w zakresie, w jakim dowodziła, że podana powódce przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista. Pozwana wykazała, że doszło do likwidacji jednego stanowiska senior brand managera. Powódka nie kwestionowała, że stanowisko to zostało

zlikwidowane. Jednakże w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powódką pozwana podała, że likwidacja jej stanowiska pracy spowodowana była pogorszeniem sytuacji ekonomicznej pracodawcy, czego skutkiem była konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia w dziale marketingu. Tymczasem pozwana nie wykazała, że rzeczywiście tak było. Rzekome pogorszenie się sytuacji finansowej, na które powołuje się pozwana, wynika wyłącznie z jej twierdzeń zawartych w uchwałach zarządu i oświadczeniu pełnomocnika pozwanej o wysokości odnotowanej straty. Powódka natomiast przedstawiła e-maile prezesa zarządu z początku września 2012 r., a więc bezpośrednio poprzedzające uchwały zarządu o zmniejszeniu zatrudnienia, z których nie wynika, żeby sytuacja finansowa się pogarszała, a na podstawie ich treści można wywnioskować przeciwny stan rzeczy. Ponadto w maju 2012 r. pozwana do działu marketingu zatrudniła kolejnego pracownika, a w tym czasie bez wątpienia знаła, choćby w przybliżeniu, swój wynik finansowy za rok obrotowy od 1 czerwca 2011 r. do 31 maja 2012 r. Prezes zarządu pozwanej w rozmowach z powódką 17 i 18 września 2012 r. nie powoływał się na pogarszającą się sytuację finansową spółki jako uzasadnienie dla swojej propozycji rozwiązania z nią stosunku pracy. Wyjaśnił jednoznacznie przyczynę zamiaru rozwiązania stosunku pracy z powódką – było nią utworzenie w dziale marketingu zespołu, z którym chciał pracować, a do którego powódka nie pasowała. W ocenie Sądu Rejonowego pozwana nie tylko nie przedstawiła dowodów potwierdzających pogorszenie się sytuacji finansowej spółki, lecz także nie udowodniła, aby takie pogorszenie, jeżeli nastąpiło, spowodowało konieczność likwidacji akurat stanowiska pracy powódki w dziale marketingu.

Sąd Rejonowy stwierdził, że sprawozdania finansowe pozwanej za lata 2009-2011 nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, skoro pozwana powołała się w wypowiedzeniu powódcie umowy o pracę na swoją sytuację finansową za rok obrotowy od 1 czerwca 2011 r. do 31 maja 2012 r. Dlatego nie uwzględnił wniosków dowodowych strony pozwanej o ich załączenie.

Powódka w toku procesu powoływała się przede wszystkim na naruszenie przez pozwaną art. 1868 § 1 k.p., który przewiduje niedopuszczalność rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem uprawnionym do urlopu wychowawczego po złożeniu przez niego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy. Sąd Rejonowy stwierdził, że według orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca miał prawo złożyć powódcie oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem także po złożeniu przez nią wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy. Zgodnie bowiem z uchwałą Sądu Najwyższego z 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05 (OSNP 2006 nr 21-22 poz. 315), art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 1861 § 1 zdaniu drugim k.p. Pozwana wykazała rzeczywistą likwidację stanowiska pracy powódki, z przyczyn niedotyczących pracownika, choć niezwiązanych z pogorszeniem sytuacji finansowej spółki, a jedynie z reorganizacją działu marketingu i stworzeniem zespołu pracowników odpowiadającego pracodawcy. Zarzut powódki dotyczący naruszenia przez pozwaną art. 1868 § 1 k.p. Sąd Rejonowy uznał za bezzasadny.

Ponadto powódka zarzuciła pozwanej, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna wypowiedzenia jest pozorna. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, powinien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Sąd Rejonowy przypomniał, że sąd pracy nie może oceniać czy decyzje lub działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy są racjonalne. Skoro pracodawca uznał, że ze zmianami organizacyjnymi wiąże się potrzeba likwidacji stanowiska pracy, to miał do tego prawo, a sąd nie może tego kwestionować, jeżeli likwidacja ta była rzeczywista. Pozwana wykazała, że likwidacja stanowiska senior brand managera faktycznie miała miejsce.

Skoro jednak pozwana w wypowiedzeniu umowy jako przyczynę podała likwidację tego stanowiska spowodowaną pogorszeniem sytuacji ekonomicznej pracodawcy, czego skutkiem miała być konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia w dziale marketingu, to obowiązkiem pozwanej było udowodnić to powiązanie. Samo wykazanie likwidacji stanowiska nie jest, w kontekście podanych przyczyn wypowiedzenia, wystarczające do przyjęcia, że podana przyczyna była rzeczywista. Pozwana tego nie wykazała, a z kolei powódka udowodniła, że likwidacja jej stanowiska pracy i wybranie jej do zwolnienia związane były wyłącznie z tym, że prezes zarządu stworzył zespół pracowników, z którym chciał dalej współpracować; nie było w nim miejsca dla powódki. Pracodawca ma prawo dobierać pracowników tak, aby zapewnić sobie najlepszy sposób realizacji wyznaczonych zadań (wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 156), co nie zmienia tego, że sytuacja finansowa pozwanej nie miała żadnego związku z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę. W konsekwencji podana przyczyna wypowiedzenia nie była prawdziwa, a powódce z mocy art. 45 § 1 k.p. należy odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy zawartej na czas nieokreślony.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana, zarzucając naruszenie: 1) art. 30 § 4 k.p., przez przyjęcie, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia – likwidacja stanowiska pracy senior brand managera spowodowana pogorszeniem sytuacji ekonomicznej pracodawcy, czego skutkiem była konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia w dziale marketingu – była pozorna, mimo uznania przez Sąd, że pozwana wykazała, iż faktycznie zlikwidowała stanowisko pracy powódki oraz dokonała, przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę, weryfikacji pracowników zajmujących to samo stanowisko w celu wytypowania osoby do zwolnienia; 2) art. 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uznanie, że wiadomości e-mail wysłane przez prezesa zarządu pozwanej do pracowników 2, 4, i 10 września 2012 r. świadczą o tym, że sytuacja finansowa spółki nie uzasadniała likwidacji stanowiska pracy powódki z powodu pogorszenia się sytuacji finansowej spółki, podczas gdy wiadomości e-mailowe prezesa zarządu w ogóle nie odnosiły się do sytuacji finansowej spółki, a miały charakter wyłącznie motywujący, nie zaś sprawozdawczy, oraz że zatrudnienie w maju 2012 r. nowego pracownika do działu marketingu świadczy o tym, że sytuacja finansowa pozwanej nie uzasadniała likwidacji stanowiska pracy powódki, chociaż pozwana wykazała, że w ocenie zarządu sytuacja finansowa spółki implikowała konieczność restrukturyzacji zatrudnienia; ponadto pozwana zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez nieuwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, a mianowicie uchwały zarządu z 1 sierpnia 2012 r. i uchwały zarządu z 17 września 2012 r. oraz treści e-maila M. G. z 2 sierpnia 2012 r., wskutek czego ocena zasadności roszczeń powódki nie została dokonana w oparciu o całokształt materiału dowodowego; 3) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., przez pominięcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dowodów, na których Sąd oparł się oceniając roszczenie, a w szczególności przez niewyjaśnienie, jakie dowody Sąd uznał za wiarygodne i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności; 4) art. 227 k.p.c., przez oddalenie wniosku pozwanej o przeprowadzenie dowodu ze sprawozdań finansowych za lata 2009-2011 jako nieistotnego dla rozstrzygnięcia sprawy i jednocześnie przyjęcie w wyroku, że ustalenie sytuacji finansowej pozwanej za ten sam okres miało istotne znaczenie dla rozpoznania sprawy.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 13 lutego 2014 r., zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy stwierdził, że uwzględniając odwołanie powódki od wypowiedzenia jej umowy o pracę, Sąd Rejonowy przyjął pozorność (w rozumieniu art. 30 § 4 k.p.) przyczyny podanej w wypowiedzeniu, przy czym pozorność polegała na wskazaniu przez pozwaną nierzeczywistej motywacji faktycznie zaistniałej likwidacji stanowiska pracy powódki. Sąd Rejonowy, uznając rzeczywistość przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę w postaci likwidacji jej stanowiska pracy, równocześnie zakwestionował racjonalność zmiany

organizacyjnej przeprowadzonej przez pozwaną i w tej zakwestionowanej motywacji pracodawcy dostrzegł naruszenie art. 30 § 4 k.p. ze skutkiem w postaci uwzględnienia odwołania powódki od naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy nie podzielił powyższej oceny. Przypomniął, że art. 30 § 4 k.p. dotyczy formalnego wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a nie jej rzeczywistego występowania i oceny czy jest ona przyczyną uzasadniającą rozwiązanie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, OSNAPiUS wkładka 1999 nr 20, poz. 5). W przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźna dystynkcja między formalnym wskazaniem przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością) tej przyczyny, o czym stanowią przepisy o charakterze materialnoprawnym (wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65). Prawidłowe rozumienie art. 30 § 4 k.p. nie może prowadzić do nadinterpretacji tego przepisu.

W rozpoznawanej sprawie okolicznością bezsporną, przyjętą przez Sąd Rejonowy i przyznaną przez powódkę, była likwidacja stanowiska pracy powódki. Likwidację stanowiska pracy pozwana podała jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Wskazana w piśmie wypowiadającym powódkę stosunek pracy motywacja tej likwidacji, przyjęta przez pracodawcę, nie może być utożsamiana z przyczyną wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. Ocena prawidłowości dokonanej powódce wypowiedzenia umowy o pracę powinna być zatem dokonana jedynie z punktu widzenia rzeczywistości likwidacji jej stanowiska pracy, a w dalszej kolejności właściwego doboru powódki do zwolnienia.

Pracodawca ma prawo decydować o rodzaju i sposobie realizacji prowadzonej działalności, a jego decyzje w tym zakresie nie podlegają ocenie sądu w aspekcie zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. W wyniku zmiany struktury organizacyjnej możliwa jest likwidacja stanowiska pracy, będąca uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie jest ona uzasadniona potrzebami organizacyjnymi zakładu pracy. Jeżeli stanowisko pracy jest elementem struktury organizacyjnej zakładu pracy, to jego rzeczywista likwidacja musi oznaczać prawnie skuteczną zmianę tej struktury (wyrok Sądu Najwyższego z 16 października 1992 r., I PRN 40/92, PiZS 1993 nr 3, s. 73).

Jak wynika z dokonanych w niniejszej sprawie ustaleń, na podstawie uchwał zarządu pozwanej z 1 sierpnia 2012 r. i z 17 września 2012 r. doszło do zmiany w strukturze zatrudnienia w dziale marketingu, w którym pracowała powódka, i w konsekwencji do likwidacji z dniem 18 września 2012 r. stanowiska pracy, które zajmowała powódka. Skoro Sąd Rejonowy nie zakwestionował prawidłowości doboru powódki do zwolnienia, nie było podstaw, aby uznać wadliwość wskazanej jej przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia ze skutkiem w postaci uwzględnienia odwołania powódki od wypowiedzenia. Utożsamianie likwidacji stanowiska pracy powódki z uzasadnieniem ekonomicznym decyzji pozwanej nie znajduje oparcia w ugruntowanym stanowisku judykatury i doktryny, wykluczającym uprawnienie sądu pracy do badania racjonalności dokonywanych przez autonomiczny zakład pracy zmian organizacyjnych, podejmowania decyzji gospodarczych i innych związanych z zarządzaniem zakładem.

W tym kontekście uzasadniony okazał się, zdaniem Sądu Okręgowego, apelacyjny zarzut strony pozwanej, że Sąd Rejonowy naruszył art. 233 k.p.c., ponieważ nie uwzględniając sprawczego charakteru uchwał zarządu pozwanej, nie wyprowadził z zebranego materiału wniosków logicznie prawidłowych, a przy braku uzasadnienia dla takiego stanu rzeczy – oparł swoje stanowisko prawne na pozbawionych waloru aktu decyzyjnego e-mailach dyrektora, nie wyjaśniając ich charakteru i znaczenia, co dyskwalifikuje stanowisko sądu pierwszej instancji.

Z tego względu Sąd Okręgowy uwzględnił apelację strony pozwanej, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę, a co za tym idzie, że odwołanie powódki od wypowiedzenia jej umowy o pracę należało uznać za bezzasadne, w sytuacji gdy wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy, tj. likwidacja stanowiska powódki, miała charakter pozorny, a zmiany struktury organizacyjnej zostały przeprowadzone wyłącznie w celu rozwiązania umowy o pracę z powódką, natomiast prawdziwa przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była całkowicie inna aniżeli podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd drugiej instancji nie miał w realiach niniejszej sprawy żadnych podstaw ku temu, aby stwierdzić, że wypowiedzenie powódce przez pozwaną umowy o pracę było uzasadnione. Nie można się zgodzić z tezą, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w związku z likwidacją stanowiska pracy miałyby zależeć od samego tylko istnienia dokumentacji korporacyjnej potwierdzającej podjęcie w tym zakresie stosownych uchwał. Zaaprobowanie takiego stanowiska prowadziłoby do sytuacji, w której ochronę przed nieuzasadnionym lub naruszającym przepisy wypowiedzaniem umów o pracę można by bez większego trudu skutecznie wyłączyć przez podejmowanie uchwał o zmianie struktury organizacyjnej zakładu i to nawet wtedy, gdy w świetle całokształtu okoliczności temu towarzyszących, zwłaszcza w obliczu wiarygodnych dowodów potwierdzających istnienie innych przyczyn, uchwał takich nie sposób byłoby traktować jako rzeczywistych; 2) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 316 k.p.c., przez nieuwzględnienie w zaskarżonym wyroku całego materiału dowodowego w sprawie, w szczególności nierozważenie dwóch wzajemnie wykluczających się przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powódką wskazanych w odmienny sposób w wypowiedzeniu umowy o pracę i podczas poprzedzającej wręczenie tego wypowiedzenia rozmowy prezesa zarządu pozwanej z powódką, a ponadto naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewskazanie w treści uzasadnienia wyroku przyczyn, dla których Sąd Okręgowy, odmiennie niż Sąd Rejonowy, odmówił mocy dowodowej nagrania audio, na którym zarejestrowana została rozmowa między powódką i prezesem zarządu pozwanej, w trakcie której prezes ujawnił rzeczywistą i całkowicie odmienną niż w treści wypowiedzenia umowy o pracę przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że zaskarżony wyrok został wydany w oparciu o część materiału dowodowego, przy czym istotne dla wyniku sprawy ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji i podzielone również przez Sąd drugiej instancji, nie zostały wzięte pod uwagę przy rozstrzygnięciu. Sąd Okręgowy, dzieląc de facto ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego poczynione w oparciu o treść rozmowy powódki z prezesem zarządu pozwanej, która nie była przez żadną ze stron kwestionowana i została dopuszczona jako dowód w sprawie, nie tylko, że ustalenia te zupełnie pominął, ale zaniechał podania przyczyn tego pominięcia (albowiem w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie ma na ten temat żadnej wzmianki). W postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji zostały przedstawione dowody, które nie zostały podważone ani przez powódkę, ani przez pozwaną, ani nawet przez Sąd drugiej instancji, jednak w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie znalazło się do nich żadne odniesienie. Dowody te pozostają przy tym sprzeczne z dowodami, na których podstawie wyrokowano, przez co należy przyjąć, że ich potencjalne uwzględnienie mogłoby doprowadzić do wydania innego rozstrzygnięcia. Skarżąca podniosła, że pozorność zmian organizacyjnych przeprowadzonych przez pozwaną jest widoczna *prima facie*, albowiem wynika ona po pierwsze – z samej chronologii zdarzeń tworzących elementy stanu faktycznego

niekwestionowanego przez strony sporu, po drugie – poparta jest niepodważonymi dowodami, formalnie dopuszczonymi przez Sądy obydwu instancji i w dokładnie taki sam sposób przez nie ocenionymi. W treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie można doszukać się przyczyny, dla której Sąd Okręgowy, dokonując oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, nie wziął pod uwagę dopuszczonego uprzednio dowodu z nagranej przez powódkę rozmowy z prezesem zarządu, w której zostały przedstawione całkowicie inne przyczyny rozwiązania stosunku pracy aniżeli te, które pozwana wskazała ostatecznie we wręczonym powódce nazajutrz po tej rozmowie pisemnym wypowiedzeniu. Nie znając zaś tej przyczyny, nie sposób ustalić dlaczego Sąd drugiej instancji oparł się wyłącznie na części, nie zaś na całości materiału dowodowego.

Odpowiedź na skargę kasacyjną wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, wnosząc o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, co dotyczy przede wszystkim zarzutów naruszenia prawa materialnego, najpierw art. 30 § 4 k.p., a w konsekwencji także art. 45 § 1 k.p.c.

Od chwili wniesienia pozwu przez całe postępowanie sądowe powódka twierdziła, że wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, odwołująca się do zmian w strukturze zatrudnienia i rzekomo ekonomicznych przyczyn likwidacji stanowiska pracy powódki, była pozorna. Powódka przedstawiła przy tym dowody (m.in. nagranie swojej rozmowy z prezesem zarządu pozwanej spółki, przeprowadzonej 18 września 2012 r.), z których wyprowadzała tezę o innej, rzeczywistej przyczynie rozwiązania z nią stosunku pracy, a mianowicie podjęciu przez pracodawcę decyzji o pozostawieniu w zatrudnieniu innego pracownika, zatrudnionego w maju 2012 r., czyli w czasie, gdy powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, ponieważ bardziej odpowiadał on oczekiwaniom pracodawcy w kontekście zadań realizowanych przez spółkę. Powódka podnosiła przy tym, że pracodawca nie mógł ujawnić w wypowiedzeniu rzeczywistej jego przyczyny, którą stanowiła chęć doboru pracowników zatrudnionych w dziale marketingu najbardziej odpowiadających oczekiwaniom pracodawcy, ponieważ w chwili składania przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu powódka korzystała z względnej ochrony przed wypowiedzeniem, wynikającej ze złożenia przez nią jako pracownicę uprawnioną do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy (art. 1868 § 1 k.p.), w związku z czym pracodawca mógł skutecznie i zgodnie z prawem wypowiedzieć jej umowę o pracę tylko z przyczyn dotyczących pracodawcy na podstawie art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (uchwała Sądu Najwyższego z 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 315).

Temu zasadniczemu zagadnieniu (pozorności wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia) Sąd Okręgowy nie poświęcił wystarczającej uwagi, chociaż stanowiło ono istotę i główną oś sporu. Ze względu na pozorność podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia (według ustaleń Sądu pierwszej instancji nie doszło do pogorszenia sytuacji ekonomicznej pracodawcy wymagającej zmniejszenia stanu zatrudnienia w dziale marketingu) Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki na podstawie art. 45 § 1 k.p. (w związku z naruszeniem art. 30 § 4 k.p.) odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Sąd Okręgowy uchylił się od zbadania rzeczywistej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę, błędnie przyjmując, że skoro doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy senior brand managera w dziale marketingu (potwierdzonej uchwałą zarządu pozwanej spółki z 17 września 2012 r.), to wypowiedzenie powódce umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione, a przyczyna podjęcia przez pracodawcę takiej decyzji nie podlega badaniu i ocenie sądu pracy. Pogląd Sądu Okręgowego jest nietrafny. „Motywacja”

likwidacji stanowiska pracy (uzasadnienie takiej decyzji pracodawcy) ma znaczenie, gdy pracownik zarzuca pozorność przyczyny wypowiedzenia.

Słusznie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, że zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa Sądu Najwyższego, dotyczącą likwidacji stanowiska pracy jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy (np. co do zawarcia określonych kontraktów z partnerami w obrocie gospodarczym, zaciągnięcia kredytów, inwestycji itp.). Kwestia, czy istnieje rzeczywista potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych albo restrukturyzacji zatrudnienia, w tym konieczność likwidacji określonego stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570). Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu pracy i racjonalizacji kosztów swojej działalności zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014 nr 8, poz. 116). Sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, nie oznacza to jednak, że nie może badać, jakie były rzeczywiste przyczyny zwolnienia pracownika (wypowiedzenia mu umowy o pracę), w szczególności czy likwidacja nie była pozorna albo czy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy nie kryła się inna motywacja pracodawcy (szczególnie w sytuacji, gdy pracownika podlegającego ochronie przed zwolnieniem nie można było zwolnić z innych przyczyn niż dotyczących pracodawcy – art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Od lat ugruntowane jest stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263 i z 2 grudnia 2010 r., III PK 28/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 35, a także postanowienie Sądu Najwyższego z 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430). Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, gdy na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych (por. uzasadnienie tezy XI uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony). Podobny pogląd można odnieść do sytuacji, gdy pracodawca najpierw zatrudnia pracownika tylko po to, aby wkrótce potem zwolnić innego pracownika wykonującego te same zadania.

Sąd Najwyższy przyjmuje, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z 16 października 1992 r., I PRN

40/92, LEX nr 14962; z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542; z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Jednocześnie jednak sąd pracy ma kompetencję, aby rozważyć, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, czy też pozorna. Uprawnienie to zmienia się w obowiązek zbadania rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, gdy pracownik podnosi (twierdzi) i wykazuje (przedstawia dowody), że wskazana przyczyna była pozorna, a pracodawca zwolnił go faktycznie bez przyczyny albo z innych przyczyn niż ujawnione w wypowiedzeniu.

Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2009 r., III PK 34/09, LEX nr 560866; postanowienie Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2014 r., I PK 182/13, LEX nr 1646043). Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była – ze względu na jej wagę lub charakter – niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 531844).

W rozpoznawanej sprawie obowiązkiem Sądu drugiej instancji było ustalenie nie tylko samego faktu likwidacji stanowiska pracy powódki, lecz dokonanie oceny podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia według kryteriów określonych w art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. Przepisy te nakładają na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Przyczyny takiej nie można uznać za prawdziwą, jeżeli z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że została ona wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wyłącznie po to, aby ukryć przyczynę rzeczywistą, której pracodawca nie mógł formalnie powołać ze względu na związane z tym ryzyko uznania jej bezzasadności w toku ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem kwestionującym prawdziwość, zasadność lub zgodność z prawem ujawnionych mu przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Powódka twierdziła, że podaną przez pozwaną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy (likwidacja stanowiska senior brand managera spowodowana pogorszeniem sytuacji ekonomicznej pracodawcy powodującym konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia w dziale marketingu) wykreowano sztucznie po tym jak okazało się, że jej stosunek pracy podlega ochronie na podstawie art. 1868 § 1 k.p. Przedstawiła na tę okoliczność dowody, które Sąd pierwszej instancji uwzględnił przy rekonstruowaniu podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (między innymi nagranie rozmowy przeprowadzonej przez prezesa zarządu pozwanej spółki z powódką 18 września 2012 r.). Sąd Okręgowy prawdopodobnie podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego (nie wynika to jednoznacznie z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku, jednak w żadnym miejscu tego uzasadnienia nie zakwestionowano ustaleń co do treści rozmowy powódki z prezesem zarządu pozwanej, przeprowadzonej 18 września 2012 r.). Jednocześnie Sąd Okręgowy nie wyprowadził z tych ustaleń wniosków, które dałoby się pozytywnie zweryfikować w postępowaniu kasacyjnym w kontekście prawidłowości zastosowania art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.

Stanowisko pracy powódki zostało formalnie zlikwidowane. Powódka tego nie kwestionowała. Istotne były jednak ustalone przez Sąd Rejonowy okoliczności podjęcia przez pracodawcę decyzji o likwidacji stanowiska pracy powódki, które Sąd Okręgowy całkowicie zignorował.

Formalna likwidacja stanowiska pracy powódki została przeprowadzona dopiero wtedy, gdy powódka wróciła do pracy z urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim i jednocześnie złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy ze względu na sprawowanie opieki nad dzieckiem (art. 1867 k.p.). Po złożeniu przez powódkę (16 września 2012 r.) wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy (art. 1867 k.p.) pozwana wiedziała już o braku możliwości wypowiedzenia powódce stosunku pracy z przyczyny ujawnionej w czasie rozmów przeprowadzonych przez prezesa zarządu pozwanej spółki z powódką 17 i 18 września 2012 r. (rozmowę z 18 września 2012 r. powódka nagrała bez wiedzy innych uczestniczących w niej osób), a to dlatego, że jej stosunek pracy podlegał już wówczas ochronie przewidzianej w art. 1868 § 1 k.p. ze względu na złożenie przez pracownicę uprawnioną do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Według uchwały Sądu Najwyższego z 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05, (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 315), możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, o jakim mowa w art. 1868 § 1 k.p., na podstawie art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników także w sytuacji, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 1868 § 1 zd. drugie k.p.

Od chwili objęcia powódki ochroną wynikającą z art. 1868 § 1 k.p. pozwana nie mogła wskazać innej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę niż przyczyna dotycząca pracodawcy, np. likwidacja stanowiska pracy (por. art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Nie było możliwe podanie jako przyczyny wypowiedzenia zamiaru kontynuowania współpracy z nowym (później zatrudnionym, ale z punktu widzenia pracodawcy lepszym) pracownikiem, którego zatrudniono w maju 2012 r., gdy powódka przebywała na urlopie macierzyńskim. Ze względu na ochronę wynikającą z art. 1868 § 1 k.p., umowa o pracę łącząca pozwaną z powódką mogła zostać rozwiązana wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy, np. zlikwidowania jej stanowiska pracy. Dlatego pracodawca podjął działania mające na celu wykazanie, że rzeczywiście doszło do likwidacji jej stanowiska pracy. Jednakże ocena przedstawionych przez pozwaną argumentów i dokumentów powinna uwzględniać chronologię wydarzeń i cały kontekst sytuacyjny rozpoznawanej sprawy – korzystanie przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego w okresie ciąży (od czerwca 2011 r.), urodzenie przez nią dziecka (28 stycznia 2012 r.), korzystanie z urlopu macierzyńskiego (do 13 lipca 2012 r.) i urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim (do połowy września 2012 r.); wystąpienie przez pracownicę uprawnioną do urlopu wychowawczego z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy (w e-mailu z 16 września 2012 r.); zatrudnienie w czasie urlopu macierzyńskiego powódki (7 maja 2012 r.) innego pracownika na takim samym stanowisku senior brand managera w dziale marketingu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (a nie na podstawie umowy na zastępstwo albo na czas określony do chwili powrotu powódki z urlopu macierzyńskiego); powrót powódki do pracy po długotrwałej nieobecności (17 września 2012 r.); podjęcie przez zarząd pozwanej spółki uchwały, na mocy której nastąpiła zmiana w strukturze zatrudnienia, a wraz z nią likwidacja stanowiska pracy powódki, dopiero 17 września 2012 r., czyli

nazajutrz po złożeniu przez powódkę wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 1868 § 1 k.p.; prowadzenie przez prezesa spółki z powódką rozmów na temat rozwiązania z nią stosunku pracy (17 i 18 września 2012 r.) z podaniem przyczyn tego rozwiązania innych niż ujawnione w piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu; wreszcie złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu (19 września 2012 r.) z podaniem jako przyczyny wypowiedzenia konieczności zmniejszenia zatrudnienia w dziale marketingu i likwidacji stanowiska pracy senior brand managera spowodowanej pogorszeniem sytuacji ekonomicznej pracodawcy. Wszystkie przytoczone fakty wynikają z ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy, których Sąd Okręgowy nie podważył, nie zakwestionował, a zatem należy uznać, że przyjął je jako podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia, chociaż nie dokonał ich oceny z punktu widzenia zarzucanej przez powódkę pozorności działań strony pozwanej i pozorności wskazanej przyczyny wypowiedzenia.

Dokonując oceny prawdziwości przyczyny wypowiedzenia, Sąd Okręgowy nie rozważył również eksponowanych przez powódkę okoliczności podjęcia przez zarząd pozwanej spółki uchwały o zmianach organizacyjnych. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że zarząd pozwanej spółki podjął 17 września 2012 r. uchwałę o zmianach w strukturze zatrudnienia w dziale marketingu przez zlikwidowanie od 18 września 2012 r. jednego stanowiska senior brand managera w dziale marketingu. Podjęcie uchwały uzasadniono pogorszeniem się sytuacji ekonomicznej spółki i ustalono, że począwszy od 18 września 2012 r. w dziale marketingu będą dwa stanowiska senior brand managera. Likwidacja jednego stanowiska senior brand managera w dziale marketingu (czyli stanowiska powódki, jak przyjął Sąd Okręgowy) miała nastąpić od 18 września 2012 r., jednak w czasie rozmów, jakie przeprowadził z powódką prezes zarządu pozwanej spółki 17 i 18 września 2012 r., nie padło ze strony prezesa ani jedno słowo na temat tej zamierzonej albo już uchwalonej reorganizacji, zmiany struktury zatrudnienia i likwidacji stanowiska powódki. Przeciwnie, w trakcie tych rozmów (rozmowę z 18 września 2012 r. powódka nagrała bez zgody i wiedzy prezesa zarządu pozwanej spółki, a Sąd Rejonowy dopuścił dowód z tego nagrania i dokonał na jego podstawie ustaleń faktycznych) pozwana zaoferowała powódcie rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, jednak nie ze względu na likwidację zajmowanego stanowiska, tylko ze względu na to, że w okresie, gdy powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, pozwana zatrudniła na jej miejsce innego (nowego) pracownika, który okazał się lepszy z punktu widzenia oczekiwań pracodawcy i z którym pozwana chciała kontynuować współpracę, zatrzymując go w zatrudnieniu.

Sąd Okręgowy nie zakwestionował przytoczonych ustaleń Sądu Rejonowego, a w każdym razie z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika w żaden sposób, że zostały one choćby w części zmienione. Sąd Okręgowy zakwestionował jedynie przypisanie znaczenia dowodowego „pozbawionym waloru aktu decyzyjnego” e-mailom dyrektora do pracowników z 2, 4 i 10 września 2012 r. z pominięciem „sprawczego charakteru uchwał zarządu pozwanej”. Żadne inne dowody nie zostały przez Sąd Okręgowy podważone a ustalenia faktyczne zakwestionowane.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że Sąd Okręgowy zastosował prawo materialne (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.) bez dokonania starannej i wnikliwej analizy i oceny ustalonego stanu faktycznego. Nie ocenił zlikwidowania przez pozwaną stanowiska pracy powódki w kontekście pozorności działań pracodawcy mających umożliwić wypowiedzenie umowy o pracę pracownicy podlegającej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy (art. 1868 § 1 k.p.), w tym uchwały z 17 września 2012 r. w sprawie zlikwidowania jednego stanowiska senior brand managera w dziale marketingu (w sytuacji gdy zarówno przed zatrudnieniem 7 maja 2012 r. S. P., jak i po zwolnieniu powódki 18 września 2012 r. w dziale tym były tylko dwa takie stanowiska, przy czym w okresie od 7 maja do 16 września 2012 r. powódka była nieobecna w pracy z powodu urodzenia dziecka). Należało w związku z tym rozważyć, czy uchwała o likwidacji stanowiska

senior brand managera w dziale marketingu w ogóle zostałaby podjęta, gdyby w dniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę jej stosunek pracy nie był chroniony na podstawie art. 1868 § 1 k.p., a także gdyby nie zatrudniono 7 maja 2012 r. S. P. w czasie nieobecności powódki.

W przypadku stwierdzenia pozorności przyczyny wypowiedzenia wskazanej przez pozwaną, otwiera się możliwość dochodzenia przez powódkę odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Dodatkowo pod rozwagę Sądu Okręgowego należy poddać to, że likwidacja konkretnego (jedyne go danego rodzaju) stanowiska pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy, wydajności, umiejętności itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje jednak wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (por. uzasadnienie tezy IX uchwały Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164; wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Relacja z dokonania tego rodzaju porównania oraz podanie kryteriów doboru do zwolnienia powinna się znaleźć w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu. W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów „gorszy” (mniej przydatny dla pracodawcy) od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i przytoczone tam orzecznictwo). W judykaturze Sądu Najwyższego dominuje stanowisko, że w razie wypowiedzenia umowy o pracę i konieczności doboru pracownika do zwolnienia z pracy w związku z obiektywną potrzebą racjonalizacji lub ograniczenia zatrudnienia pracownik, który traci pracę, powinien znać zarówno przyczyny wypowiedzenia, jak i zastosowane, sprawdzalne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria obiektywnego i sprawiedliwego doboru do zwolnienia z pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, LEX nr 204124; z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 19 listopada 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122189; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/13, LexPolonica nr 5841473).

Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy – jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę – zmian organizacyjnych wymagających redukcji etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymagania formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeżeli likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją.

Odpowiedź na to pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności

dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52) i z 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065). Pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 39815 § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 39821 k.p.c.

3.3. II PK 123/17

Sygnatura

II PK 123/17

Data wydania

14 marca 2018 r.

Forma orzeczenia

postanowienie SN

Izba

Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

Typ składu

Skład 1-osobowy

Skład

SSN Jolanta Frańczak

Przewodniczący

SSN Jolanta Frańczak

Sprawozdawca

SSN Jolanta Frańczak

Autor uzasadnienia

SSN Jolanta Frańczak

Jednostka obsługująca

Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Wydział II

Link

<https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/I...>

Sygn. akt II PK 123/17

POSTANOWIENIE

Dnia 14 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa K. D.przeciwko N. SA z siedzibą w W.o odszkodowanie,po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 marca 2018 r.,skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w B.z dnia 8 września 2016 r., sygn. akt VI Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 8 września 2016 r., po rozpoznaniu apelacji powódki K. D. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 2 lutego 2016 r. oddalającego powództwo przeciwko pozwanej N. SA z siedzibą w W. o odszkodowanie, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 12.821 zł i oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 1), oddalił apelację w pozostałym zakresie (pkt 2) oraz zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego w obu instancjach (pkt 3).

Sąd Okręgowy dokonał odmiennych ustaleń faktycznych niż Sąd pierwszej instancji uznając, że likwidacja stanowiska dyrektora finansowego, zajmowanego przez powódkę, podana jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była pozorna, a rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia było odbywanie przez powódkę aplikacji radcowskiej i związane z tym jej nieobecności w pracy.

Pozwana zaskarżyła powyższy wyrok skargą kasacyjną w punkcie 2 w zakresie zasądzającym na rzecz powódki kwotę 12,821 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz w pkt 3 dotyczącym kosztów postępowania. Wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty przez oddalenie apelacji powódki w całości i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego a także o orzeczenie zwrotu przez powódkę spełnionego przez skarżącą świadczenia, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Skarga kasacyjna została oparta na obu podstawach wymienionych w art. 3983 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., tj. naruszeniu prawa materialnego i przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ pozwana zarzuciła naruszenie:

- 1) art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że sąd pracy ma prawo do oceny ekonomicznej zasadności i celowości dokonanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych polegających na likwidacji stanowiska pracy, jak też, że sąd pracy jest uprawniony do oceny zastosowania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia z powodu likwidacji stanowiska pracy, w sytuacji

gdy w zakładzie pracy istnieje wyłącznie jedno stanowisko pracy danego rodzaju, podczas gdy według prawidłowej interpretacji tych przepisów sąd pracy nie ma kompetencji do oceny ekonomicznej zasadności i celowości dokonanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych polegających na likwidacji stanowiska pracy, jak również, że w takiej sytuacji nie możliwe jest wskazanie takich kryteriów, a sąd nie jest uprawniony do dokonywania ich oceny,

2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak wyraźnego wyodrębnienia w uzasadnieniu wyroku ustalonej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, co uniemożliwia dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził Sąd Okręgowy do wydania wyroku zasadzającego na rzecz powódki odszkodowania.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na oczywistą zasadność skargi wobec jednolitej i konsekwentnej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, zgodnie z którą likwidacja stanowiska pracy jest wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, gdy zwalniani są wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach danego rodzaju oraz przyznającej, że pracodawca ma prawo podejmować działania zmierzające do racjonalizacji zatrudnienia np. przez zmniejszenie liczby pracowników i dokonanie innego rozdziału zadań na likwidowanym stanowisku pracy. Utrwalone jest też stanowisko judykatury, że sądy pracy nie są uprawnione do badania celowości i zasadności dokonania likwidacji stanowiska lub stanowisk pracy, stanowiących przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, gdyż ocena występowania potrzeby dokonania określonych zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomii pracodawcy. Zastosowanie przepisów wskazanych w petitum skargi, według prawidłowej wykładni, zgodnej z jednolitą linią orzeczniczą byłoby odmienne, zatem dokonanie przez Sąd Okręgowy błędnej wykładni miało oczywisty wpływ na treść zaskarżonego wyroku.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania i o zasądzenie od skarżącej na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 3989 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 3) zachodzi nieważność postępowania lub 4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W rozpoznawanej sprawie wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance oczywistej zasadności skargi (art. 3989 § 1 pkt 4 k.p.c.).

W świetle utrwalonego orzecznictwa przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w rozumieniu art. 3989 pkt 4 k.p.c. nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r., III PK 73/11, LEX nr 1215153). Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 3984 § 1 pkt 2 k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107, z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109, z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494, z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNAPiUS 2003 nr 18, poz. 437, z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100 czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616). O ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej

przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2008 r., II PK 73/08, LEX nr 785527).

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że w sprawie, w której została wniesiona skarga kasacyjna nie doszło do kwalifikowanego naruszenia „przepisów wskazanych w *petitum* skargi” (z treści wniosku wynika, że chodzi o art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.), które spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia.

Nie może zniknąć z pola widzenia, że istotę sporu w sprawie stanowiła kwestia pozorności wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji, mimo zgłaszanych przez powódkę zarzutów, uchylił się od zbadania rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, przyjmując, że skoro doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy dyrektora finansowego (potwierdzonej uchwałą zarządu pozwanej Spółki z dnia 10 lutego 2015 r.), to wypowiedzenie powódce umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione, a przyczyna podjęcia przez pracodawcę takiej decyzji nie podlega badaniu i ocenie sądu pracy. Takie też stanowisko zdaje się prezentować skarżąca. Pogląd ten jest jednak nietrafny.

Motywacja pracodawcy dokonującego likwidacji stanowiska pracy (uzasadnienie takiej decyzji pracodawcy) ma bowiem znaczenie, gdy pracownik zarzuca pozorność przyczyny wypowiedzenia, co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie. Stosownie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14 (LEX nr 1678951), „art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. nakładają na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Przyczyny takiej nie można uznać za prawdziwą, jeżeli z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że została ona wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wyłącznie po to, aby ukryć przyczynę rzeczywistą, której pracodawca nie mógł formalnie powołać ze względu na związane z tym ryzyko uznania jej bezzasadności w toku ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem kwestionującym prawdziwość, zasadność lub zgodność z prawem ujawnionych mu przyczyn rozwiązania stosunku pracy”.

Jak prawidłowo zauważył Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (uwzględniając „liberalne podejście” judykatury do możliwości rozwiązania stosunku pracy z przyczyn podanych przez pracodawcę w trybie art. 30 § 1 k.p.), w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, stanowiący też podstawę wywodów wniesionej skargi kasacyjnej, zgodnie z którym kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy. Oznacza to, że sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542; z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Jednocześnie jednak to, że sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, nie oznacza jeszcze, iż nie może badać, jakie były rzeczywiste przyczyny zwolnienia pracownika (wypowiedzenia mu umowy o pracę), w szczególności czy likwidacja nie była pozorna albo czy pod pozorem likwidacji

stanowiska pracy nie kryła się inna motywacja pracodawcy. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że sąd pracy może ustalić i oceniać czy likwidacja stanowiska była autentyczna, rzeczywista a nie pozorna, a więc ma kompetencję, aby rozważyć, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, czy też pozorna (por. np. teza IX i XIV wytycznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, z. 11, poz. 164; wyrok z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNCP 1983, z. 4, poz. 61, PiP 1985, z. 5, str. 122 z gl. A Wypycha; wyrok z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983, z. 8, poz. 121, OSPiKA 1983, z. 9, poz. 185, uchwałę z dnia 22 stycznia 1985 r., III PZP 53/84, PiZS 1985, Nr 8-9, str. 86, wyrok z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570). W wypadku ustalenia pozorności likwidacji stanowiska pracy organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych są uprawnione do uwzględnienia roszczenia pracownika, fikcyjność bowiem likwidacji stanowiska pracy nie może być uznana za obiektywną i samodzielną przesłankę uzasadniającą dokonanie wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 nr 8, poz. 121). Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06, LEX nr 737264; z dnia 7 października 2009 r., III PK 34/09, LEX nr 560866; postanowienie z dnia 9 stycznia 2014 r., I PK 182/13, LEX nr 1646043).

Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 531844). Ustalenie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie była rzeczywistym powodem rozwiązania stosunku pracy lub, że celem faktycznego zlikwidowania stanowiska pracy było zwolnienie pracownika, wskazuje na niezasadność wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

Wobec powyższego w sprawie objętej skargą kasacyjną obowiązkiem sądu pracy było ustalenie nie tylko samego faktu likwidacji stanowiska pracy powódki, lecz dokonanie oceny podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia w nawiązaniu do zgłaszanych przez powódkę zarzutów. Sąd Okręgowy wydając zaskarżone orzeczenie z obowiązku tego się wywiązał. Powołane przepisy, których oczywiste naruszenie zarzuca skarżąca (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.), nakładają na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy, działając zgodnie z przedstawioną wyżej linią orzecniczą ustalił, że podana w wypowiedzeniu przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę (likwidacja stanowiska pracy z uwagi na trudną sytuację na rynku nieruchomości) jest pozorna. Natomiast rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką „było odbywanie aplikacji radcowskiej i związane z tym faktem nieobecności w firmie”, jednak skarżący pracodawca „nie podał takiej przyczyny wypowiedzenia, ponieważ powódka wywiązywała się bardzo dobrze ze swoich

obowiązków pomimo nieobecności spowodowanych praktykami”. Natomiast ocena, czy likwidacja stanowiska pracy jest rzeczywista, czy pozorna, jest elementem ustalenia stanu faktycznego sprawy i nie może być w skardze kasacyjnej skutecznie zakwestionowana przez zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

W konsekwencji powyższego skarżąca nie wykazała, aby zaskarżone orzeczenie było dotknięte tego rodzaju kwalifikowaną wadą prawną, która mogłaby być uznana za elementarną lub oczywistą, a która by uzasadniała twierdzenie skarżącej o oczywistej zasadności wniesionej skargi kasacyjnej w zakresie naruszenia wskazanych przepisów.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji (art. 3989 § 2 k.p.c. oraz art. 98 § 1 k.p.c.).

r.g.

3.4. II PK 5/13

Sygnatura

II PK 5/13

Data wydania

18 września 2013 r.

Forma orzeczenia

wyrok SN

Izba

Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

Typ składu

Skład 3-osobowy

Skład

SSN Beata GudowskaSSN Zbigniew MyszkaSSN Krzysztof Staryk

Przewodniczący

SSN Krzysztof Staryk

Sprawozdawca

SSN Zbigniew Myszka

Autor uzasadnienia

SSN Zbigniew Myszka

Jednostka obsługująca

Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Wydział II

Link

<https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/I...>

Sygn. akt II PK 5/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 września 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący) SSN Beata Gudowska SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. Z. przeciwko Aptece C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.o przywrócenie do pracy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 września 2013 r., skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w S. z dnia 21 września 2012 r.,
oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 września 2012 r. Sąd Okręgowy w S. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację pozwanej Apteki „C.” Spółki z o.o. od wyroku Sądu Rejonowego w C. IV Wydział Pracy z dnia 27 kwietnia 2012 r., którym Sąd przywrócił powódkę B. Z. do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach, zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.548,87 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do zasądzonej kwoty, a także nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego kwotę 1.440 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 1978 r. na stanowisku technika farmacji, ostatnio w aptece w C. W dniu 29 listopada 2011 r. powódka otrzymała od pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano: reorganizację struktury powodującą zmniejszenie ilości zatrudnionych pracowników, w tym likwidację stanowiska pracy powódki. W aptece oprócz powódki, na pełnym etacie zatrudniona jest jeszcze jedna osoba na stanowisku technika farmacji, magister farmacji – R. P., która pełni również funkcję kierownika apteki oraz I. S. - zatrudniona na 1/2 etatu na stanowisku magistra farmacji. Taka sytuacja utrzymuje się od 8 lat. Po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę pozwana zatrudniła dodatkowego pracownika - magistra farmacji, którego zakres obowiązków w istotnych elementach pokrywał się z zakresem obowiązków powódki na stanowisku technika farmacji. Ilość etatów u pozwanej pozostała bez zmian. W trakcie zatrudnienia powódki, pracodawca nie proponował podwyższenia etatu osobie pracującej na 1/2 etatu na stanowisku magistra farmacji. Wynagrodzenie magistra farmacji jest znacznie wyższe od wynagrodzenia technika farmacji. Kierowniczka apteki informowała pozwaną wielokrotnie o niezgodnym z prawem farmaceutycznym funkcjonowaniu apteki, polegającym w szczególności na tym, że przy otwarciu i w soboty w aptece obecni byli tylko technicy farmacji. Pozwana przez kilka lat nie reagowała na te uwagi i akceptowała taki stan.

Powódka w pozwie domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne ewentualnie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości do jej świadczenia. W ocenie Sądu, wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia była pozorna i nieuzasadniona. Zebrany materiał dowodowy jednoznacznie świadczył o tym, że nie istniał związek przyczynowy między wypowiedzeniem a przeprowadzoną reorganizacją, prowadzącą do likwidacji stanowiska

pracy powódki. Ilość etatów po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę pozostała taka sama, ponieważ na jej miejsce zatrudniono magistra farmacji, którego zakres obowiązków, mimo że na innym stanowisku, w istotnych elementach nie różnił się od zakresu obowiązków powódki. Równocześnie likwidacja stanowiska pracy powódki nie przyniosła pozwanej korzyści finansowych, jak wynikało z odpowiedzi na pozew właśnie względy finansowe były przyczyną likwidacji stanowiska pracy powódki, tymczasem wynagrodzenie nowo zatrudnionego magistra farmacji jest znacznie wyższe od wynagrodzenia technika farmacji. Gdyby pozwana faktycznie chciała poprawić swoją kondycję finansową, to w pierwszej kolejności powinna szukać oszczędności wśród pracowników zatrudnionych w aptece, tym bardziej że miała takie możliwości, ponieważ jeden z magistrów farmacji zatrudniony był jedynie na ½ etatu. Ponadto pozwana przez kilka lat nie podejmowała żadnych kroków w celu przestrzegania przepisów prawa farmaceutycznego, które wymagają obecności magistra farmacji przy otwarciu apteki, akceptując wcześniejszą „nieprawidłową obsadę” o której była informowana przez kierownika apteki.

Sąd Okręgowy oddalił apelację pracodawcy, wskazując, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, chociaż niewłaściwie ocenił zgromadzony materiał dowodowy. W ocenie Sądu Okręgowego, przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie była pozorna, ponieważ likwidacja stanowiska pracy powódki miała na celu dostosowanie obsady kadrowej apteki do wymagań przewidzianych w art. 92 ustawy z dnia 6 września 2001 r.- Prawo farmaceutyczne (jednolity tekst: Dz.U. z 2008 r. Nr 45, poz. 271 ze zm.), który zobowiązuje podmiot prowadzący aptekę do utrzymania w niej takiej struktury zatrudnienia, aby w każdym czasie w aptece był obecny wykwalifikowany farmaceuta (z ukończonymi studiami wyższymi i tytułem magistra farmacji). Przed zwolnieniem powódki pozwany pracodawca nie przestrzegał takich ustawowych wymagań. „Podstawową zmianą było zatrudnienie osoby na stanowisku magistra farmacji. Utrzymanie większej liczby stanowisk niż ułożony dla tej apteki model zatrudnienia, tj. 2,5 etatu magistra farmacji i jeden etat technika, byłoby nieekonomiczny dla pozwanego. Decyzja o likwidacji stanowiska technika farmaceutycznego spowodowana była brakiem ekonomicznego uzasadnienia dla utrzymania więcej niż jednej osoby na takim stanowisku”.

Równocześnie jednak pracodawca decydując o zmniejszeniu zatrudnienia powinien wskazać pracownikom jasne i rzeczowe kryteria doboru pracowników do zwolnienia, które uwzględniać będą zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu i w zasadzie powinny odnosić się wyłącznie do merytorycznej oceny przydatności pracownika, uwzględniającej interesy pracodawcy. Kryteria te powinny być przedstawione pracownikom zanim pracodawca podejmie decyzje personalne. Wówczas „pracownik ma możliwość zestawienia ich ze swoimi przymiotami i pozwala mu to na ich podważenie w razie sporu przed sądem.” W sprawie takie kryteria doboru powódki (technika farmacji) do zwolnienia z pracy przedstawione zostały dopiero w toku postępowania (w odpowiedzi na pozew), w której pozwana wskazała, „że decyzja o tym, iż spośród dwóch stanowisk technik farmaceutycznych likwidacji uległo stanowisko zajmowane przez powódkę, umotywowana była faktem, iż drugi pracownik zatrudniony na takim samym stanowisku - pani K. S. (urodzona 1954 roku) - spełnia wymogi określone w art. 39 k.p. wobec czego pracodawca nie mógł wypowiedzieć jej umowy o pracę”. W takich okolicznościach sprawy Sąd Okręgowy uznał, że wyrok Sądu pierwszej instancji, pomimo jego błędnego uzasadnienia, odpowiada prawu, skoro pracodawca nie wskazał kryteriów doboru do zwolnienia konkretnego pracownika co najmniej na etapie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 30 § 4 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że pracodawca powinien ustalić kryteria doboru pracownika do zwolnienia „co najmniej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę - co najmniej na etapie złożenia

oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę”, 2/ art. 45 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, czy w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca jest zobowiązany wskazać kryteria wyboru pracowników, jakimi kierował się podejmując indywidualną decyzję personalną o zwolnieniu pracownika. Istnieje w tym zakresie również potrzeba wykładni art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Skarżąca wskazała, że art. 30 § 4 k.p. zobowiązuje pracodawcę jedynie do wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę, nie wynika z niego zaś obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu zastosowanych przez pracodawcę kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia. Zatem pracodawca nie ma obowiązku wskazywania kryterium doboru pracowników w treści wypowiedzenia. Zdaniem skarżącej, wyrok Sądu Okręgowego stoi w oczywistej sprzeczności z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, według którego zastosowane kryteria doboru pracowników, których stanowisko zostanie zlikwidowane nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, chociaż podstawy doboru pracowników niewskazane w wypowiedzeniu muszą istnieć, być obiektywne i nie mogą mieć charakteru dyskryminacyjnego. Odmienne orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, uznając, że, „przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - ‘zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne’ jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa”, a „pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia”.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw, które mogłyby prowadzić do weryfikacji zaskarżonego wyroku. W razie odwołania do wypowiedzenia umowy o pracę spór przed sądem pracy toczy się co do zasady w granicach wskazanych pracownikowi konkretnych przyczyn dokonanego wypowiedzenia, które w rozpoznanej sprawie pozwany pracodawca określił jako „reorganizację struktury powodującą zmniejszenie ilości zatrudnionych pracowników, w tym likwidację stanowiska pracy powódki”. Dokonując oceny tak wskazanej przyczyny to Sąd pierwszej instancji prawidłowo wykazał, że reorganizacja zatrudnienia nie doprowadziła do zmniejszenia „ilości zatrudnionych pracowników”, ponieważ nie zmieniła się liczba etatów, „a to z tej przyczyny, że na miejsce powódki została zatrudniona osoba z tytułem magistra farmacji”. Dlatego w tym zakresie wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia okazała się nieprawdziwa, bo niezgodna z utrzymanym (nieobniżonym) osobowym stanem zatrudnienia takiej samej liczby pracowników, wynikłej z zatrudnienia innej pracownicy legitymującej się z wyższym wykształceniem magistra farmacji w miejsce zwolnionej powódki (technika farmacji). Zatrudnienie pracownicy z wyższymi kwalifikacjami zawodowymi (magister farmacji) w miejsce powódki (technika farmacji), której pracodawca wypowiedział umowę o pracę nie mieściło się zatem we wskazanej powódce przyczynie wypowiedzenia - „reorganizacji zatrudnienia prowadzącej do zmniejszenia ilości zatrudnionych pracowników”.

Kolejna wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia w postaci likwidacji jej stanowiska pracy wiązała się i wymagała wyboru do zwolnienia z pracy jednej z dwóch pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy (techników farmacji) i wedle dominującej linii orzecznictwa Sądu Najwyższego wymagało wskazania powódce zastosowanych kryteriów jej wyboru do zwolnienia z pracy (wypowiedzenia umowy o pracę). W tym zakresie w przeważającej judykaturze przyjmuje się, że jeżeli racjonalizacja zatrudnienia wymaga dokonania wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, to w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien w odniesieniu do wskazanych zmian organizacyjnych (redukcji lub reorganizacji zatrudnienia) nawiązać do przyjętych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników, którym dokonuje wypowiedzeń umów o pracę. Kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być zatem wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 stycznia 2002 r., I PKN 780/00, LEX nr 558276; z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 1 czerwca 2012 r., II PK258/11, LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, LEX nr 1312564, lub z 10 września 2013 r., I PK 61/13, dotychczas niepublikowany). W argumentacji tego utrwalonego nurtu orzecznictwa podkreślono, że wymóg wskazania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest ściśle związany z oceną potencjalnej bezzasadności dokonanego wypowiedzenia i celowością jego zaskarżenia na podstawie art. 45 § 1 k.p. Wskazanie pracownikowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wytycza bowiem granice sądowego postępowania odwoławczego, co wymaga podania tych przyczyn w sposób konkretny, precyzyjny, a co najmniej dostateczny pracownikowi w oświadczeniu o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Ujawnione w ten sposób przyczyny dokonanego wypowiedzenia nie powinny być następnie zmieniane (inne), modyfikowane lub „uzupełnienie” przez pracodawcę ani inaczej ustalane przez sądy pracy.

Tymczasem w rozpoznanej sprawie pozwany pracodawca dopiero w procesie wskazywał, że „likwidacja stanowiska pracy miała, w pierwszej kolejności, na celu dostosowanie obsady kadrowej do wymagań przewidzianych w art. 92 Prawa farmaceutycznego”, tyle że tej okoliczności nie wskazał powódce jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast Sąd drugiej instancji ustalił ponadto, że „decyzja o likwidacji stanowiska technika farmaceutycznego spowodowana była brakiem ekonomicznego uzasadnienia dla utrzymania więcej niż jednej osoby na takim stanowisku”, podczas gdy także tak sformułowanej przyczyny ani stosownego uzasadnienia nie zawierały wyżej omówione wskazane powódce przyczyny wypowiedzenia. Wreszcie, pozwany pracodawca dopiero w odpowiedzi na pozew wskazał, że wybór powódki do zwolnienia z pracy spowodowany był kodeksowym zakazem wypowiedzenia umowy o pracę innej (drugiej) pracownicy zatrudnionej na takim samym stanowisku pracy (technika farmacji), która korzystała w ochrony przed wypowiedzeniem w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.).

Skarżący pracodawca nie zawarł w skardze kasacyjnej żadnych argumentów, które uzasadniałyby zmianę dominującej linii orzecznictwa o konieczności wskazania kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy w związku ze zmianami organizacyjnej struktury zatrudnienia, poza przytoczeniem odosobnionego poglądu wyrażonego w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10 (LEX nr 898415), że zastosowanie wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p., ale podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności o wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.). Tymczasem w wymienionej sprawie Sąd Najwyższy orzekał o innym kasacyjnym zagadnieniu prawnym, czy wiek oraz posiadanie dodatkowego źródła utrzymania stanowiły usprawiedliwione

kryteria wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, gdyż oficjalna teza publikacyjna tego orzeczenia (OSNP 2012, nr 17-18, poz. 214) doprecyzowała, że pracodawca nie stosuje dyskryminacyjnego kryterium wyboru pracownika do zwolnienia z pracy z uwagi na złą sytuację ekonomiczną, gdy rozwiązuje umowę o pracę z pracownikiem najmłodszym, któremu najłatwiej znaleźć nową pracę, w stanie faktycznym, w którym „przy wyborze pracowników do zwolnienia kierowano się przede wszystkim tym, że pracownicy ci mają inne źródło utrzymania”, a także ustalono, że powód „posiada gospodarstwo rolne i uprawia truskawki i jakieś warzywa” oraz ma dom na wsi, co pozwala mu „jakoś przeżyć”.

W okolicznościach poddanej osądowi przedmiotowej sprawy skład orzekający, który rozpoznał skargę kasacyjną, nie może domyślać się ani poszukiwać argumentów, które mogłyby przemawiać za zmianą utrwalonej linii orzecznictwa w dominującej judykaturze Sądu Najwyższego, przyjmującej że jeżeli racjonalizacja zatrudnienia wymaga wyboru do zwolnienia z pracy niektórych (wybranych) pracowników zatrudnionych na objętych zwolnieniami stanowiskach pracy, to zastosowane kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być wskazane zwalnianym pracownikom już w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), co oznacza, że inne przyczyny nieznane pracownikowi w dacie wypowiedzenia przeciwnym co do zasady usuwają się spod weryfikacji sądowej w zakresie potencjalnej zasadności niewskazanych pracownikowi kryteriów dokonanego wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Równocześnie brak kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 45 § 2 k.p. oraz jego uzasadnienia wykluczał kasacyjne rozważania, czy dyspozycje tego przepisu nie powinny być zastosowane do osądu przedmiotowej sprawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 39814 k.p.c.

3.5. I PK 41/17

Sygnatura

I PK 41/17

Data wydania

24 kwietnia 2018 r.

Forma orzeczenia

wyrok SN

Izba

Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Typ składu

Skład 3-osobowy

Skład

SSN Bohdan BieniekSSN Katarzyna GoneraSSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

Przewodniczący

SSN Katarzyna Gonera

Sprawozdawca

SSN Katarzyna Gonera

Autor uzasadnienia

SSN Katarzyna Gonera

Jednostka obsługująca

Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Wydział I

Link

<https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/I...>

Sygn. akt I PK 41/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)SSN Bohdan BieniekSSN Małgorzata
Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa M. J.przeciwko Powiatowemu Centrum Zdrowia w B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.o wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, odprawę i odszkodowanie,po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 24 kwietnia 2018 r.,skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.z dnia 13 października 2016 r., sygn. akt VIII Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną;
2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla w Ł., wyrokiem z 14 czerwca 2016 r., zasądził od pozwanego Powiatowego Centrum Zdrowia Spółki z o.o. w B. na rzecz powoda M.J.: 1) kwotę 39.125 zł tytułem wyrównania: wynagrodzenia za okres od 8 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. oraz wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i odprawy wraz z odsetkami za opóźnienie od 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty, a ponadto 2) kwotę 7.200 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z odsetkami za opóźnienie od 14 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód M. J. był zatrudniony w pozwanym Powiatowym Centrum Zdrowia Spółce z o.o. w B. (wcześniej: Samodzielny Publiczny Zespół Opieki Zdrowotnej w B.) od 21 stycznia 1986 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako lekarz specjalista z zakresu otolaryngologii. Z dniem 1 grudnia 2004 r. powodowi zostały powierzone obowiązki kierownika Przychodni Specjalistycznej Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B. i przyznano mu wynagrodzenie zasadnicze ustalone według XIX-tej kategorii zaszeregowania. Powód przyjmował również pacjentów w Poradni Laryngologicznej.

Dyrekcja Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B. udzieliła powodowi od 29 listopada 2006 r. urlopu bezpłatnego na czas sprawowania funkcji wicestarosty Powiatu [...]. Powód przebywał na urlopie bezpłatnym do 30 listopada 2014 r. (łącznie 8 lat). Po zakończeniu kadencji powód 3 grudnia 2014 r. zgłosił pracodawcy powrót z urlopu bezpłatnego i gotowość do pracy. Przedłożył też zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy.

W dniu 15 grudnia 2014 r. pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia (który upływał 31 marca 2015 r.). Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała „likwidację stanowiska pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika”. Pozwana zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia – od 16 grudnia 2014 r. do 31 marca 2015 r. – z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika powód otrzymał odprawę.

Placówka medyczna, w której zatrudniony był powód, ulegała na przestrzeni ostatnich lat wielu przekształceniom. Obecnie w ramach Powiatowego Centrum Zdrowia w B. Spółki z o.o. funkcjonuje Wielospecjalistyczna Przychodnia Lekarska w B. oraz Szpital Powiatowy w B. Na czele przychodni stoją kierownik do spraw leczenia oraz kierownik do spraw pielęgniarstwa. Kierownik do spraw leczenia jest zatrudniony na podstawie kontraktu (umowy cywilnoprawnej) i ma wypłacany dodatek kierowniczy.

Prowadzona przez pozwaną poradnia laryngologiczna przy ul. Wojska Polskiego 9 w B. zakończyła swoją działalność 28 czerwca 2013 r., zaś od 29 czerwca 2013 r. funkcjonuje poradnia laryngologiczna przy ul. B. [...] w B.

Po powrocie powoda do pracy z urlopu bezpłatnego pozwana wypłaciła mu łącznie kwotę 18.904 zł brutto (14.443,60 zł netto). Na kwotę tę złożyły się: 1) wynagrodzenie za pracę za grudzień 2014 r. w wysokości 2.584 zł brutto (w tym dodatek stażowy 323 zł i dodatek funkcyjny 646 zł); 2) wynagrodzenie za pracę za okres od stycznia do marca 2015 r. w wysokości 8.160 zł brutto (2.720 zł brutto x 3 miesiące, w tym dodatek stażowy 340 zł x 3 oraz dodatek funkcyjny 680 zł x 3); 3) odprawa w wysokości 8.160 zł brutto.

Opisany stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów w postaci dokumentów, zeznań świadków i powoda jako strony oraz opinii biegłej z zakresu rachunkowości. Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom pozwanej oraz powołanych świadków, że w chwili powrotu powoda do pracy pozwana nie prowadziła już poradni laryngologicznej, ponieważ co innego wynika z przedstawionej księgi rejestrowej. Ustalając wysokość wynagrodzenia należnego powodowi w grudniu 2014 r. oraz od stycznia do marca 2015 r., a także wysokość należnej odprawy i odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach zawartych w opinii biegłej z zakresu rachunkowości.

Zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym u pozwanego pracodawcy od 1 października 2011 r., przyjmując kategorię zaszeregowania powoda XIX-XX (w tych kategoriach mieszczą się stanowiska: kierownik oddziału szpitalnego, pracowni i kierownicy innych komórek organizacyjnych), wysokość zasadniczego wynagrodzenia powoda w grudniu 2014 r., czyli po powrocie do pracy z urlopu bezpłatnego udzielonego mu w związku z pełnieniem funkcji z wyboru, powinna wynosić 5.637 zł brutto. Należny powodowi dodatek stażowy wynosił 20% wynagrodzenia zasadniczego (1.127,40 zł brutto), zaś dodatek funkcyjny – 35% wynagrodzenia zasadniczego (1.972,95 zł brutto). Oznacza to, że należne powodowi wynagrodzenie miesięczne wraz z dodatkami powinno wynosić 8.737,35 zł brutto. Z tego wynika, że należne wynagrodzenie za okres od 8 do 31 grudnia 2014 r. wynosi 6.657,00 zł brutto, wynagrodzenie za 3-miesięczny okres wypowiedzenia od stycznia do marca 2015 r. – 26.212,05 zł brutto, trzymiesięczna odprawa za zwolnienie z przyczyn nie dotyczących pracownika – 26.212,05 zł brutto, a odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę – 8.737,35 zł brutto.

Przytaczając treść art. 30 § 1 pkt 2 i § 4 oraz art. 45 § 1 k.p. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że pracodawca powołał jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę „likwidację stanowiska pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika”. Przyczyna sformułowana przez pracodawcę określała granice postępowania. Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca w sposób konkretny opisał przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Przedmiotem oceny pozostawało zatem, czy likwidacja stanowiska pracy, które powód zajmował przed rozpoczęciem urlopu bezpłatnego na czas sprawowania funkcji wicestarosty Powiatu [...], stanowiła rzeczywistą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę (czy rzeczywiście doszło do likwidacji stanowiska pracy).

Sąd podkreślił, że sytuacja powoda jest szczególna ze względu na uprawnienia, które gwarantuje art. 74 k.p. pracownikom pozostającym w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym. Pracownik taki ma bowiem prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudniał go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Powód zgłosił swoją gotowość do pracy w zakreślonym terminie. Pozwana Spółka nie miała podstaw do rozwiązania stosunku pracy z przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu. Sąd Rejonowy podkreślił, że art. 74 k.p. nie gwarantuje pracownikowi powrotu na to samo stanowisko pracy ani na stanowisko równorzędne w strukturze organizacyjnej. Gwarancja dotyczy prawa do stanowiska równorzędnego pod względem wysokości wynagrodzenia, a zatem dającego pracownikowi takie same możliwości płacowego awansowania, jak na dotychczasowym stanowisku. Możliwości pracodawcy zatrudnienia pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego są zatem dużo szersze niż przedstawiała to strona pozwana, a likwidacja zajmowanego poprzednio stanowiska nie ma w świetle tego przepisu żadnego znaczenia.

Obowiązujący u pracodawcy system płacowego zaszeregowania pracowników przewidywał, że dana kategoria (w przypadku powoda XIX-XX) obejmowała ogólnie określony zbiór stanowisk (w przypadku powoda: kierownik oddziału szpitalnego, kierownik pracowni i kierownicy innych komórek organizacyjnych), na których zatrudnienie wiązało się z wynagrodzeniem mieszczącym się w przewidzianym dla danej kategorii zakresie płac (w kategoriach XIX-XX było to od 1.157 zł do 6.026 zł). Pozwalało to pozwanej na znalezienie dla powoda stanowiska, na którym możliwe byłoby, zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania, utrzymanie jego dotychczasowych płacowych warunków zatrudnienia, mimo że nowe stanowisko nie byłoby tym samym, co przed urlopem, i miałoby inną pozycję w strukturze organizacyjnej Spółki. Liczne przekształcenia organizacyjne pracodawcy na przestrzeni ostatnich lat nie uzasadniają prezentowanego przez pozwaną stanowiska co do braku możliwości dalszego zatrudniania powoda z powodu likwidacji stanowiska. Sąd pierwszej instancji uznał więc za zasadne roszczenie powoda o odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. Dokonane na podstawie opinii biegłego z zakresu rachunkowości wyliczenia pozwalały na uwzględnienie roszczeń pieniężnych powoda również co do wysokości.

Ustalona w toku postępowania wysokość wynagrodzenia należnego powodowi zgodnie z zaszeregowaniem obowiązującym w grudniu 2014 r., czyli po powrocie do pracy z urlopu bezpłatnego udzielonego w związku z pełnieniem funkcji z wyboru, powinna wynosić łącznie z dodatkiem stażowym i funkcyjnym 8.737,35 zł brutto. Powód w grudniu 2014 r. pracował w okresie od 8 do 31 dnia tego miesiąca, za co należne jest mu wynagrodzenie w wysokości 6.657,60 zł. W okresie wypowiedzenia – od stycznia do marca 2015 r. powód powinien był otrzymać kwotę 26.212,05 zł (8.737,35 zł x 3 miesiące) i taką samą kwotę tytułem odprawy. Uwzględniając kwoty wypłacone już powodowi przez pozwaną z tego tytułu, pozostała należność obejmowała: kwotę 4.073,60 zł tytułem wynagrodzenia za grudzień 2014 r. (6.657,60 zł – 2.584,00 zł); kwotę 18.052,05 zł tytułem wynagrodzenia za okres od stycznia do marca 2015 r. (26.212,05 zł – 8.160,00 zł); kwotę 18.052,05 zł tytułem odprawy, czyli łącznie kwotę 40.177,70 zł tytułem wynagrodzenia i odprawy, oraz kwotę 8.737,35 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy, mając na względzie art. 321 § 1 k.p.c. i nie wykraczając poza żądanie pozwu, zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 39.125,00 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 8 do 31 grudnia 2014 r., wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i odprawy oraz kwotę 7.200,00 zł tytułem odszkodowania, czyli kwoty mniejsze od należnych według wyliczeń biegłej, ale zgodne z żądaniami powoda.

Wyrok Sądu Rejonowego w Ł. zaskarżyła apelacją strona pozwana.

Sąd Okręgowy w Ł., wyrokiem z 13 października 2016 r., oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji uznał, że stan faktyczny sprawy nie budził w zasadzie wątpliwości, a poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne są prawidłowe.

Przede wszystkim nie ma racji strona pozwana twierdząc, że stanowisko powoda zostało zlikwidowane. Bezspornie pracodawca przez ostatnie kilka lat ulegał wielu przekształceniom; obecnie w ramach Powiatowego Centrum Zdrowia w B. Spółki z o.o. funkcjonuje Wielospecjalistyczna Przychodnia Lekarska w B. oraz Szpital Powiatowy w B. Na czele Przychodni stoi kierownik do spraw leczenia oraz kierownik do spraw pielęgniarstwa. Powód natomiast przed objęciem funkcji wicestarosty Powiatu [...] wykonywał obowiązki kierownika Przychodni Specjalistycznej Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B. Oznacza to, że nadal jednostką organizacyjną, jaką stanowi w strukturze strony pozwanej Wielospecjalistyczna Przychodnia Lekarska, zarządza kierownik. W strukturze pozwanego Powiatowego Centrum Zdrowia w B. Spółki z o.o. pozostaje przychodnia specjalistyczna, a w jej ramach poradnia laryngologiczna. W związku z tym zmiana nazwy jednostki i jej struktury nie może być uznana za równoznaczną z aktem likwidacji stanowiska pracy powoda. Stanowisko to (kierownika przychodni) w strukturach organizacyjnych pozwanego pracodawcy nadal funkcjonuje, gdyż na czele Przychodni stoi kierownik do spraw leczenia. W tych okolicznościach za uprawnioną należało uznać ocenę Sądu Rejonowego, że przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska pracy) była nierzeczywista. Stanowisko kierownika przychodni nadal istnieje w strukturze organizacyjnej strony pozwanej.

Sąd Rejonowy, dokonując analizy materiału dowodowego, doszedł do słusznego wniosku, że pozwany pracodawca miał możliwość powierzenia powodowi stanowiska równorzędnego pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, to jest kierownika oddziału szpitalnego, kierownika pracowni lub kierownika innej komórki organizacyjnej, co zapewniłoby powodowi utrzymanie dotychczasowych warunków płacowych zatrudnienia, choć nowe stanowisko byłoby formalnie innym niż zajmowane przez niego przed urlopem i miałoby inną pozycję w strukturze organizacyjnej Spółki. Sąd odwoławczy zauważył, że pozwany nie próbował nawet wykazać tezy przeciwnej, ograniczając swe stanowisko procesowe do twierdzenia o likwidacji stanowiska kierownika przychodni specjalistycznej. Ponadto – wbrew zarzutom apelacji strony pozwanej – w stosunku do powoda powinna być przyjęta XX-ta kategoria zaszeregowania (a nie kategoria XIX-ta). Przed objęciem funkcji wicestarosty Powiatu [...] powód wykonywał obowiązki kierownika Przychodni Specjalistycznej Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B. za wynagrodzeniem zasadniczym według XIX-tej kategorii zaszeregowania. Obecnie dla kierowników oddziału szpitalnego, pracowni lub innych komórek organizacyjnych przewidziane jest wynagrodzenie zasadnicze według stawki XIX-XX. Nie można wykluczyć, że gdyby powód nie uzyskał mandatu do pełnienia funkcji publicznych z wyboru, to jego wynagrodzenie sukcesywnie by wzrastało przez osiem kolejnych lat zatrudnienia. W związku z tym prawidłowo została przyjęta przez Sąd Rejonowy kolejna grupa zaszeregowania, odpowiadająca kategorii XX-tej. Słuszne było przyjęcie również maksymalnej kwoty wynikającej z tej grupy zaszeregowania, tj. 5.637 zł. Powód był kierownikiem Przychodni, zatem jego wynagrodzenie nie może lokować się w dolnej granicy przedziału stawki. Dolna stawka jest przewidziana np. dla kierowników pracowni, a logiczne jest, że

kierownik całej przychodni ma szerszy zakres obowiązków i odpowiedzialności niż kierownik pracowni. Dlatego też przyjęcie wynagrodzenia maksymalnego z XX-tej stawki zaszerzegowania nie było ani wygórowane, ani przesadzone i to tym bardziej, że przechodząc na urlop bezpłatny powód miał wynagrodzenie zasadnicze wyższe niż dolny próg kategorii XX-tej. W związku z tym przyjęcie, że obecnie wynagrodzenie zasadnicze powoda mogłoby kształtować się na poziomie 5.637 zł brutto, było jak najbardziej prawidłowe. Co za tym idzie, dokonane przez biegłą z zakresu rachunkowości wyliczenia w wariantach z przyjętą kwotą wynagrodzenia 5.637 zł brutto dawały podstawę do określenia wysokości żądanych roszczeń. Biegła z zakresu rachunkowości nie uwzględniła w opinii podstawowej regulaminu wynagradzania z 2011 r. oraz zmiany wynagrodzenia powoda jako kierownika jednostki, lecz oparła się na angażu powoda z 2006 r. W uzupełniającej opinii pisemnej biegła dokonała wyliczeń już w sposób prawidłowy, mając na uwadze dodatkowe okoliczności (m.in. wzrost wynagrodzeń u pozwanego pracodawcy, zakwalifikowanie stanowisk kierowniczych do XX-tej kategorii zaszerzegowania). Dlatego Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach przedstawionych w opinii uzupełniającej jako najbardziej zbliżonych do zarobków realnie możliwych do osiągnięcia przez powoda. Nie można też pominąć istotnej okoliczności, że Sąd Rejonowy był związany zakresem zgłoszonego żądania (art. 321 § 1 k.p.c.) i z tej przyczyny zasądził kwoty niższe od hipotetycznie wyliczonych przez biegłą, co dodatkowo urealnia wartość roszczeń uwzględnionych co do zasady.

Sąd drugiej instancji nie zgodził się także z apelującą, że nie prowadzi ona usług zdrowotnych w zakresie laryngologii. Wprawdzie pozwana Spółka, jak i zgłoszeni przez nią świadkowie powoływali się na faktyczne odstąpienie pozwanej od tego rodzaju świadczeń medycznych, jednak z książki rejestrowej wynika, że w strukturach strony pozwanej znajduje się poradnia laryngologiczna. Strona pozwana w żaden sposób nie wyjaśniła, skąd się wzięła rozbieżność między jej twierdzeniami i dokumentami. Ograniczyła się jedynie do twierdzenia, że w takim zakresie nie świadczy usług zdrowotnych.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i opierając skargę na podstawach:

1) naruszenia prawa materialnego: a) art. 74 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zawarte w tym przepisie sformułowanie „stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym” oznacza, że pracownikowi powracającemu do pracy po kilkuletnim pobycie na urlopie bezpłatnym przysługuje wynagrodzenie w wysokości wyższej niż otrzymywane przed udaniem się na urlop bezpłatny, podczas gdy właściwe rozumienie tego pojęcia oznacza prawo pracownika do otrzymania takiego samego wynagrodzenia; b) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powodowi należy się odszkodowanie w związku z uznaniem przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem za nierzeczywistą w sytuacji, gdy nie było do takiego uznania podstaw, oraz błędną wykładnię pojęcia „nieuzasadnione wypowiedzenie”, która została dokonana w oderwaniu od struktury zatrudnienia i zmiany organizacyjno-prawnej (przekształcenia), do jakiej doszło po stronie pracodawcy;

2) naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy: art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i brak wskazania przez Sąd drugiej instancji pełnej podstawy faktycznej oraz prawnej rozstrzygnięcia, brak wskazania w uzasadnieniu, z jakich przyczyn pominięte zostały przez biegłą pozostałe warianty wyliczenia wynagrodzenia powoda, co spowodowało brak możliwości dokonania oceny toku wyводу, który doprowadził Sąd do ostatecznego rozstrzygnięcia.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i oddalenie powództwa; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi

drugiej instancji. Wniosła także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W ocenie strony skarżącej, Sąd Okręgowy dopuścił się naruszenia art. 74 k.p. przez jego błędną wykładnię. Zgodnie z literalnym brzmieniem tego przepisu, pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudnił go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym. W ocenie pozwanej oznacza to obowiązek wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia takiego samego jak w chwili udania się na urlop bezpłatny.

Ponadto, zdaniem skarżącej, Sąd stosując art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. nie uwzględnił obecnej struktury zatrudnienia i zmiany organizacyjno-prawnej (przekształcenia), do jakiej doszło po stronie pracodawcy. Powód został zatrudniony przez Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej. Podczas nieobecności (urlopu bezpłatnego) powoda, wynoszącej ponad 8 lat, strona pozwana przekształciła się w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, przez co zmieniła swoją strukturę organizacyjną i sposób funkcjonowania, a Poradnia Specjalistyczna, której powód był kierownikiem, została zlikwidowana. W związku z tak długą nieobecnością powoda pozwany pracodawca był zmuszony obsadzić nowo utworzone stanowiska w nowej strukturze organizacyjnej nowymi pracownikami. W związku z tym, biorąc pod uwagę zmianę organizacyjno-prawną strony pozwanej i zorganizowanie na nowo struktury pracowniczej w pozwanej placówce, pracodawca nie miał możliwości przyjęcia powoda na jedno ze stanowisk równorzędnych sugerowanych przez Sąd Okręgowy (np. kierownika Poradni Wielospecjalistycznej czy kierownika oddziału szpitalnego), gdyż wiązałoby się to z koniecznością zwolnienia pracownika już zatrudnionego i wykonującego pracę na tym stanowisku.

Zdaniem skarżącej Sąd Okręgowy dopuścił się także naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak wskazania w uzasadnieniu, z jakich przyczyn pominięte zostały pozostałe warianty wyliczenia przez biegłą wynagrodzenia powoda. Sąd uzasadnił jedynie, z jakich przyczyn przyjął wysokość zasadniczego wynagrodzenia powoda według maksymalnego pułapu XX-tej kategorii zaszeregowania, a nie odniósł się do pozostałych trzech wariantów.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Istota sporu w rozpoznawanej sprawie sprowadzała się do dwóch kwestii: po pierwsze – w jaki sposób powinna być ustalona wysokość wynagrodzenia powoda po powrocie do pracy po zakończeniu urlopu bezpłatnego udzielonego mu w związku z pełnieniem funkcji z wyboru (art. 74 k.p.), po drugie – czy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę po powrocie do pracy z urlopu bezpłatnego, motywowane „likwidacją stanowiska pracy z przyczyn niedotyczących pracownika”, było uzasadnione, a w szczególności, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.). Każda z tych kwestii wymaga osobnego rozważenia.

1. Zgodnie z art. 74 zdanie pierwsze k.p., pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudnił go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru.

Przepis ten nie gwarantuje pracownikowi prawa powrotu na to samo stanowisko pracy albo stanowisko równorzędne w strukturze organizacyjnej pracodawcy, który udzielił mu urlopu bezpłatnego. Chodzi jedynie o stanowisko „równorzędne pod względem wynagrodzenia”. Należy przez to rozumieć takie stanowisko pracy, na którym możliwości płacowego awansowania pracownika są takie same, jak na poprzednim stanowisku. Zatrudnienie na stanowisku równorzędnym oznacza zatrudnienie odpowiadające kwalifikacjom i wynagradzane nie gorzej niż przed urlopem. Zatrudnienie to nie powinno prowadzić do „degradacji” pracownika.

Jeżeli pracodawca odmawia zatrudnienia pracownika, który zgłosił swój powrót w terminie, to pracownik ma roszczenie o dopuszczenie do pracy na „stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym”. Roszczenie o dopuszczenie do pracy ma w tym przypadku szczególny charakter, gdyż nie jest określony w przepisach rodzaj pracy (stanowisko), której wykonywania pracownik może się domagać. Uwzględnieniu roszczenia pracownika nie stoi na przeszkodzie brak po stronie pracodawcy możliwości jego zatrudnienia na tym samym (takim samym) stanowisku, ponieważ obowiązek pracodawcy ma charakter bezwzględny. Pracodawca ma obowiązek znalezienia odpowiedniego stanowiska, spełniającego wymagania art. 74 k.p.

Przepis art. 74 k.p. nie reguluje jednoznacznie, jak należy rozumieć powrót na stanowisko „równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym” z punktu widzenia wysokości wynagrodzenia – czy chodzi o wynagrodzenie „równorzędne” odnoszone do chwili, w której pracownik rozpoczął korzystanie z urlopu bezpłatnego w związku z objęciem funkcji z wyboru (w przypadku powoda byłoby to wynagrodzenie ustalane według stawek z listopada 2006 r.), czy też wynagrodzenie z chwili powrotu do pracy (w przypadku powoda ustalane według stawek z grudnia 2014 r.). Sąd Okręgowy uznał, że powinno to być wynagrodzenie obowiązujące u pozwanego pracodawcy na równorzędnym stanowisku (w przypadku powoda – stanowisku kierowniczym) w grudniu 2014 r. W ocenie Sądu Najwyższego jest to – co do zasady – rozstrzygnięcie prawidłowe i znajdujące potwierdzenie w wykładni systemowej dokonywanej w ramach Kodeksu pracy oraz z uwzględnieniem analogicznych regulacji zawartych w innych aktach prawnych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej strona skarżąca odwołuje się do poglądów przedstawionych w orzecznictwie w odniesieniu do zwrotu „stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia” zawartego w art. 10 ust. 1b ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 1511 ze zm.; obecnie tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r., poz. 2142 ze zm.), w których – jej zdaniem – przyjęto, że zwrot ten oznacza wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości, czyli w takiej wysokości, w jakiej było wypłacane na stanowisku zajmowanym przed powołaniem na stanowisko, z którego pracownik został odwołany (tak np. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 czerwca 2007 r., I PK 18/07, OSNP 2008, nr 15-16, poz. 221; z 18 października 2007 r., III PK 45/07, LEX nr 319027; z 18 września 2008 r., II PK 21/08, LEX nr 785523; z 5 maja 2009 r., I PK 11/09, OSNP 2011, nr 1-2, poz. 3 i z 23 czerwca 2009 r., II PK 310/08, LEX nr 521925). Zdaniem skarżącej, z orzeczeń tych wynika, że pracownik powinien otrzymać po przeniesieniu na inne stanowisko służbowe wynagrodzenie w takiej samej wysokości, w jakiej otrzymywał je przed powołaniem na stanowisko, z którego został odwołany (np. na stanowisko kierownika urzędu); w ten sam sposób należy interpretować analogiczny zwrot użyty w art. 74 k.p.

Sugestia strony skarżącej o zastosowaniu do sytuacji będącej przedmiotem oceny w rozpoznawanej sprawie orzecznictwa dotyczącego art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie zasługuje na uwzględnienie. Przepis ten stanowi, że jeżeli jest to konieczne ze względu na szczególne potrzeby urzędu, urzędnika państwowego mianowanego można przenieść na inne stanowisko, odpowiadające kwalifikacjom

urzędnika i równorzędne pod względem wynagrodzenia. Dotyczy on zasadniczo innej sytuacji faktycznej i prawnej od tej, jaka powstaje w związku z powrotem urlopowanego pracownika do pracy po zakończeniu funkcji sprawowanej z wyboru. Przywołane przez skarżącą przykładowe orzeczenia Sądu Najwyższego odnosiły się przede wszystkim do szczególnej sytuacji, w której miał zastosowanie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych, a mianowicie przypadków powierzania mianowanym urzędnikom państwowym odwołanym z funkcji kierownika urzędu (np. naczelnika urzędu skarbowego, dyrektora izby skarbowej, dyrektora urzędu kontroli skarbowej) innych obowiązków w urzędzie (czyli przenoszenia ich na inne stanowisko w urzędzie). Powstawał wówczas problem, czy ze względu na treść art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych powinni oni zachować wynagrodzenie otrzymywane dotychczas na stanowisku kierownika urzędu, czy też po odwołaniu ze stanowiska kierownika urzędu i przeniesieniu ich na inne miejsce służbowe może im być wypłacane wynagrodzenie przypisane do tego nowego stanowiska, na jakie zostali przeniesieni (które nie było już stanowiskiem kierowniczym w urzędzie). W odniesieniu do tej kwestii Sąd Najwyższy sformułował pogląd, że stanowisko „równorzędne pod względem wynagrodzenia” wynikające z art. 10 ust. 1b ustawy z 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych to inaczej stanowisko „równorzędne pod względem płacowym”. Nie zapewnia ono przeniesionemu urzędnikowi państwowemu wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości (sprzed przeniesienia, czyli sprzed odwołania z funkcji kierownika urzędu). Taki zabieg legislacyjny jest podyktowany okolicznością, że art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych, z założenia, daje możliwość przeniesienia urzędnika na inne stanowisko na czas nieograniczony. Skoro tak, to zupełnie pozbawione racjonalnych podstaw byłoby przyjęcie, że urzędnik po przeniesieniu nawet na hierarchicznie niższe stanowisko zachowuje prawo do dotychczasowej wysokości wynagrodzenia (wynagrodzenia na stanowisku kierownika urzędu). Taka koncepcja swobodnego „zasiedzenia” wynagrodzenia byłaby ewenementem w prawie pracy, ewidentnie naruszającym zasadę równego traktowania w podobnych obiektywnie okolicznościach. Dlatego uzasadniony wydaje się pogląd, że „równorzędność pod względem wynagrodzenia” wymaga bądź jedynie powierzenia stanowiska, na którym pracownik ma możliwość osiągnięcia wynagrodzenia porównywalnego do wynagrodzenia przysługującego na stanowisku przed przeniesieniem, bądź też, dalej idąc, że art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych gwarantuje przeniesionemu urzędnikowi wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie dla stanowiska uprzednio zajmowanego, przewidziane w przepisach płacowych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 października 2009 r., I PK 98/09, LEX nr 558568 formułujące pytanie prawne oraz uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 17 lutego 2010 r., III PZP 5/09, OSNP 2010, nr 21-22, poz. 254 stanowiąca odpowiedź na to pytanie).

Również w doktrynie (por. np. A. Dubowik [w:] Prawo urzędnicze. Komentarz [red.] K.W. Baran, wyd. 2014, tezy do art. 10 ustawy o pracownikach urzędów państwowych) przyjmuje się, że zgodność stanowiska z kwalifikacjami przeniesionego urzędnika i ten sam pułap płacowy mogą świadczyć o równorzędności starego i nowego stanowiska w aspekcie hierarchicznym, ale nie jest to w świetle pragmatyki urzędniczej niezbędne. Ocena równorzędności powinna wynikać nie tyle z usytuowania stanowisk w strukturze urzędu, ale z porównania obecnego i przyszłego wynagrodzenia – określonych w przepisach płacowych (tak: wyrok NSA z 15 marca 1999 r., II SA 1915/98, LEX nr 46600). Równorzędność pod względem płacowym nie oznacza zapewnienia przeniesionemu urzędnikowi wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości (sprzed przeniesienia czy sprzed odwołania z funkcji) (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 października 2009 r., I PK 98/09, LEX nr 558568; wyrok Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2009 r., II PK 310/08, LEX nr 521925). Sąd Najwyższy rozumie stanowisko „równorzędne pod względem wynagrodzenia” wynikające z art. 10 ust. 1b ustawy jako stanowisko stwarzające takie same możliwości awansowe (wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2007

r., III PK 45/07, LEX nr 319027). Użyty zwrot „sprzed przeniesienia” należy odnieść do stanów sprzed podjęcia decyzji o przeniesieniu służbowym.

Należy zauważyć, że art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie jest przepisem „podobnym” do art. 74 k.p., reguluje sytuację istotnie odmienną od tej opisanej w tym ostatnim przepisie. Nie uwzględnia również aspektu czasowego, który ma podstawowe znaczenia dla wykładni art. 74 k.p. W przypadku uregulowanym w art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych dochodzi do zmiany treści stosunku służbowego urzędnika w relacji do aktualnych rozwiązań płacowych obowiązujących w urzędzie państwowym. Najogólniej (i w pewnym uproszczeniu) rzecz ujmując, chodzi o to, czy urzędnik ma otrzymywać wynagrodzenie aktualnie obowiązujące na stanowisku, z którego został przeniesiony na inne miejsce służbowe, czy wynagrodzenie obowiązujące na stanowisku, na które został przeniesiony. Nikt nie ma wątpliwości, że nie wchodzi w grę wynagrodzenie w wysokości sprzed objęcia przez niego stanowiska, z którego został odwołany (przeniesiony). W przypadku stosowania art. 74 k.p. aspekt czasowy ma kluczowe znaczenie – chodzi o ustalenie, z jakiej chwili wynagrodzenie ma być przyznane pracownikowi powracającemu z urlopu bezpłatnego: czy z chwili udzielenia tego urlopu, czy z chwili powrotu z urlopu. Dodatkowo art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych stanowi instrument realizacji tzw. dyspozycyjności charakterystycznej dla stosunków służbowych, w szczególności zatrudnienia mianowanych pracowników urzędów państwowych, których zatrudnienie jest co do zasady stabilniejsze od zatrudnienia pracowników na podstawie umowy o pracę. Z tych przyczyn nie sposób dopatrywać się analogii między art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych i art. 74 k.p.

Bardziej odpowiednie wydaje się sięgnięcie do przepisów o urloпах związanych z rodzicielstwem, w szczególności o urlopie wychowawczym (art. 1864 k.p.). Cechami wspólnymi obu porównywanych urloпów (wychowawczego oraz związanego z pełnieniem funkcji z wyboru) są: zawieszenie obowiązku świadczenia pracy i ekwiwalentnego obowiązku zapłaty wynagrodzenia w czasie urlopu z zachowaniem więzi zobowiązaniowej między pracodawcą a pracownikiem oraz zbliżone aksjologicznie uzasadnienie (ratio) dla zachowania trwałości zatrudnienia, którym jest w przypadku urlopu wychowawczego sprawowanie doniosłej społecznej funkcji związanej z rodzicielstwem, a w przypadku wyboru pracownika na stanowiska przedstawicielskie – sprawowanie funkcji publicznych, aktywny udział w społeczeństwie obywatelskim i korzystanie z biernego prawa wyborczego. Sięgnięcie do przepisów o urlopie wychowawczym pozwala na dokonanie wykładni art. 74 k.p. w ramach jednego aktu prawnego rangi kodeksu.

Zgodnie z art. 1864 k.p. pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Nie ulega wątpliwości, że po powrocie do pracy z urlopu wychowawczego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, którego wysokość jest ustalana według stawek obowiązujących w dniu podjęcia pracy po urlopie. Z art. 1864 k.p. wynika, że niezależnie od tego, jakie ostatecznie stanowisko będzie zajmował pracownik po powrocie z urlopu wychowawczego, należy mu się wynagrodzenie nie niższe od wynagrodzenia przysługującego mu w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem. Jeżeli zatem w trakcie korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego doszło do zmian płacowych dotyczących tego stanowiska, to zmiany te dotyczą także jego wynagrodzenia. Podstawą odniesienia dla określenia wysokości wynagrodzenia nie jest wynagrodzenie pobierane przez pracownika przed urlopem, lecz wynagrodzenie

przysługujące aktualnie na stanowisku, z którego pracownik odszedł na urlop (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 stycznia 2008 r., II PK 143/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 67; por. również tezę drugą uchwały Sądu Najwyższego z 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980, nr 1-2, poz. 22, zgodnie z którą pracodawca nie czyni zadość przepisom prawa, jeżeli zatrudnia pracownika – po zakończeniu urlopu bezpłatnego – na stanowisku, na którym górna granica wynagrodzenia jest niższa niż na stanowisku poprzednio przez niego zajmowanym). Znaczące obniżenie wynagrodzenia pracownika w stosunku do tego, jakie przysługuje aktualnie na stanowisku, z którego pracownik odszedł na urlop wychowawczy, może stanowić dyskryminację. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 25 lutego 2016 r., II PK 357/14 (OSNP 2017, nr 10, poz. 122), nierówne traktowanie pracownika w zatrudnieniu z powodu skorzystania przez niego z urlopu wychowawczego, polegające na nieuzasadnionym ustaleniu po powrocie z tego urlopu znacznie niższego wynagrodzenia zasadniczego w porównaniu do pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, stanowi dyskryminację ze względu na rodzicielstwo (art. 183a § 1 w związku z art. 183b § 1 pkt 2 k.p.).

Podobna regulacja dotyczy urlopu macierzyńskiego. Dla porównania, w przypadku urlopu macierzyńskiego ustawodawca formułuje odpowiedni przepis (art. 1832 k.p.) następująco: pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu. W każdym z tych przypadków Kodeks pracy podkreśla, że pracownik po powrocie z urlopu (wychowawczego, macierzyńskiego) ma prawo do wynagrodzenia według stawek aktualnie obowiązujących u pracodawcy na stanowisku pracy, na które powraca, a nie do wynagrodzenia, jakie pobierał na stanowisku zajmowanym przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Podsumowując, w art. 1864 k.p. ustawodawca gwarantuje pracownikowi po zakończeniu urlopu wychowawczego wynagrodzenie nie niższe od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy po urlopie na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. W orzecznictwie przyjmuje się (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 stycznia 2008 r., II PK 143/07), że podstawą określenia wysokości wynagrodzenia pracownika powracającego do pracy po urlopie wychowawczym nie jest wynagrodzenie pobierane przez niego przed urlopem, lecz wynagrodzenie przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku, które zajmował przed urlopem (w stanie prawnym sprzed 1 stycznia 2004 r. – § 14 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych, Dz.U. Nr 60, poz. 277 ze zm.; w aktualnym stanie prawnym – art. 1864 k.p.).

Odmienne brzmi art. 74 k.p. Przepis ten nie określa jednoznacznie kryterium ustalenia wysokości wynagrodzenia, tak jak to czynią art. 1864 k.p. lub art. 1832 k.p. Tym niemniej, należy przyjąć, że samo sformułowanie „stanowisko równorędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym” wyraża konieczność dostosowania wysokości wynagrodzenia do aktualnej sytuacji faktycznej (aktualnych – z chwili powrotu do pracy – stawek wynagrodzenia). Przepis art. 74 k.p. ogranicza kryterium dostosowania nowego stanowiska pracy jedynie do kwestii wynagrodzenia. Taka interpretacja daje pracodawcy o wiele większą swobodę w wyznaczaniu nowego stanowiska dla pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego niż w przypadku powrotu z urlopu wychowawczego lub macierzyńskiego (w tych przypadkach pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym). Swoboda pracodawcy nie oznacza natomiast możliwości powierzenia pracownikowi jakiegokolwiek stanowiska po powrocie z urlopu bezpłatnego. Powinno to być

stanowisko pozwalające pracownikowi na osiągnięcie wynagrodzenia porównywalnego do tego, jakie mógłby otrzymywać, gdyby nie skorzystał z urlopu bezpłatnego w celu sprawowania funkcji publicznych lub społecznych z wyboru i nadal nieprzerwanie pozostawał w zatrudnieniu. Inne założenie, pozwalające na odniesienie wysokości wynagrodzenia do stanu sprzed urlopu bezpłatnego, zniechęcałoby pracowników do przerywania pracy (korzystania z urlopu bezpłatnego) w celu sprawowania funkcji pochodzących z wyboru.

W sformułowaniu „stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym” słowo „równorzędne” można rozumieć jako synonim „równe”, „porównywalne” „tego samego rzędu”, „tej samej kategorii”. Może to być traktowane jako odniesienie do tej samej kategorii zaszeregowania według obowiązującego u pracodawcy regulaminu wynagradzania. Chodzi o wynagrodzenie w tej samej kategorii zaszeregowania, obejmujące analogiczne składniki (np. dodatek stażowy, dodatek funkcyjny), a także takie same warunki awansowania.

Warto wspomnieć o jeszcze jednej regulacji prawnej, do której można się odwołać, dokonując analizy art. 74 k.p.

Powód przebywał na urlopie bezpłatnym w związku z objęciem funkcji wicestarosty powiatu. Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r., poz. 1868) w art. 24 przewiduje, że radny (rady powiatu), który przed uzyskaniem mandatu wykonywał pracę w ramach stosunku pracy w starostwie powiatowym lub pełnił funkcję kierownika jednostki organizacyjnej tego powiatu, w którym uzyskał mandat, obowiązany jest złożyć wniosek o urlop bezpłatny w terminie 7 dni od dnia ogłoszenia wyników wyborów przez właściwy organ wyborczy, jeszcze przed złożeniem ślubowania (ust. 1). Radny otrzymuje urlop bezpłatny na okres sprawowania mandatu (ust. 2). Z kolei art. 25 ustawy o samorządzie powiatowym stanowi, że po wygaśnięciu mandatu radnego, o którym mowa w art. 24, odpowiednio starostwo powiatowe lub powiatowa jednostka organizacyjna przywraca radnego do pracy na tym samym lub równorzędnym stanowisku pracy, z wynagrodzeniem odpowiadającym wynagrodzeniu, jakie radny otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu bezpłatnego. Radny zgłasza gotowość przystąpienia do pracy w terminie 7 dni od dnia wygaśnięcia mandatu. Analogiczną regulację dotyczącą radnego rady gminy zawierają art. 24b i art. 24c ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r., poz. 1875 ze zm.).

Podobny przedmiot regulacji art. 74 k.p. oraz art. 24 i 25 ustawy o samorządzie powiatowym (urlop udzielany w związku z pełnieniem funkcji z wyboru) pozwala na postawienie tezy, że zawarte w art. 74 k.p.

sformułowanie prawo powrotu na „stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym” może być odpowiednikiem przywrócenia do pracy „na tym samym lub równorzędnym stanowisku pracy, z wynagrodzeniem odpowiadającym wynagrodzeniu, jakie radny otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu bezpłatnego”. A to prowadzi do wniosku, że w obu przypadkach chodzi o wynagrodzenie odniesione do aktualnych stawek wynagrodzenia na stanowisku, na które powraca pracownik z urlopu bezpłatnego.

Należy oczywiście pamiętać o różnicach w sytuacji prawnej radnego rady powiatu i wicestarosty powiatu. Stosunek prawny łączący radnego rady powiatu z powiatem ma charakter tzw. zatrudnienia ustrojowo-prawnego. Stanowisko wicestarosty jest zaś stanowiskiem pracy w starostwie powiatowym – w ramach stosunku pracy z wyboru w myśl art. 4 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy o pracownikach samorządowych. Przez odesłanie z art. 43 ust. 1 tej ustawy, do wicestarosty znajduje zastosowanie art. 74 k.p., do radnego bezpośrednio art. 25 ustawy o samorządzie powiatowym. Radny posiada legitymację społeczną, pochodzi z wyborów powszechnych, bezpośrednich. Wicestarosta jest wybierany przez radę powiatu, tym samym pośrednio przez społeczność lokalną. Wicestarosta nie pełni mandatu przedstawicielskiego, jest jedynie

pracownikiem starostwa powiatowego. Z radnym nie może być nawiązany stosunek pracy w starostwie powiatowym powiatu, w którym radny uzyskał mandat (dlatego musi korzystać z urlopu bezpłatnego, jeżeli jest przed uzyskaniem mandatu wykonywał pracę w ramach stosunku pracy w starostwie powiatowym lub pełnił funkcję kierownika jednostki organizacyjnej tego powiatu). Opisane różnice w sytuacji prawnej (z punktu widzenia prawa ustrojowego i prawa pracy) radnego i wicestarosty w stosunku do powiatu i starostwa powiatowego nie wpływają jednak na możliwość dokonania porównań między konstrukcją przewidzianą w art. 74 k.p. i w art. 25 ustawy o samorządzie powiatowym z punktu widzenia uprawnień pracownika powracającego do pracy po zakończeniu urlopu bezpłatnego w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę należnego mu po powrocie.

Istotne znaczenie przy wykładni art. 74 k.p. mają także argumenty dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu. Na analizowany problem warto bowiem spojrzeć z punktu widzenia dopuszczalnego różnicowania sytuacji prawnej pracowników. Dotyczy to oceny sytuacji prawnej pracownika urlopowanego, który realizując swoje uprawnienia obywatelskie, znalazłby się po zakończeniu sprawowania funkcji pochodzącej z wyboru w mniej korzystnej sytuacji niż gdyby pozostawał trwale w zatrudnieniu.

W doktrynie prawa pracy (por. H. Szewczyk: Zatrudnienie pracowników samorządowych na podstawie wyboru (zagadnienia wybrane), Samorząd Terytorialny 2005, nr 3, s. 47) prezentowany jest pogląd, że interpretacja art. 74 k.p. powinna iść w tym kierunku, że chodzi o zagwarantowanie wybieralnemu pracownikowi samorządowemu aktualnego wynagrodzenia na dotychczas zajmowanym stanowisku. Trudno sądzić, aby intencją ustawodawcy było zagwarantowanie pracownikowi poziomu wynagrodzenia sprzed co najmniej kilku lat. Pracodawca powracającemu z urlopu bezpłatnego wybieralnemu pracownikowi samorządowemu powinien zagwarantować stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, z uwzględnieniem jednak aktualnie obowiązujących stawek na stanowisku poprzednio zajmowanym przez tego pracownika. W przeciwnym razie dojdzie do naruszenia zasady równego traktowania pracowników. Pracownik powracający z urlopu bezpłatnego będzie gorzej traktowany pod względem wynagrodzenia niż osoby zajmujące takie same stanowiska, jakie zajmował on przed urlopem bezpłatnym, mimo że art. 74 k.p. gwarantuje mu wynagrodzenie równorzędne z wynagrodzeniem tych osób (por. także H. Szewczyk [w:] System prawa pracy [red. nacz. K.W. Baran], tom IV, Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy [red. nauk. Z. Góral], Warszawa 2017, s. 322-323).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni art. 74 k.p., a strona skarżąca nie przedstawiła przekonujących argumentów przemawiających przeciwko takiej wykładni. Oczywiście jest, że ze względu na wzrost wynagrodzeń u strony pozwanej i nowy regulamin wynagradzania wprowadzony od 1 października 2011 r., po powrocie do pracy po 8 latach sprawowania funkcji wicestarosty powiatu powód powinien otrzymać wynagrodzenie wyższe niż przed udaniem się na urlop bezpłatny, porównywalne z wynagrodzeniem sprzed urlopu co do kategorii zaszeregowania, stałych dodatków do wynagrodzenia, możliwości dalszego awansu płacowego, jednak ustalone według aktualnych stawek wynagrodzenia. Takich ustaleń i ocen dokonał Sąd Okręgowy. Było to zgodne z ratio legis art. 74 k.p.

2. Nieuzasadniony jest również kasacyjny zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca podnosi, że powód został zatrudniony przez Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w B. Urlopu bezpłatnego udzielono mu w 2006 r. w związku z wyborem na stanowisko wicestarosty powiatu, w czasie gdy był zatrudniony na stanowisku kierownika Przychodni Specjalistycznej Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B. Podczas nieobecności powoda w pracy, wynoszącej ponad 8 lat, pozwany pracodawca przekształcił się w spółkę z ograniczoną

odpowiedzialnością, przez co zmienił swoją strukturę organizacyjną i sposób funkcjonowania, a Poradnia Specjalistyczna, której powód był kierownikiem, została zlikwidowana. W związku z tak długą nieobecnością powoda, pracodawca był zmuszony nowo utworzone stanowiska w nowej strukturze organizacyjnej obsadzić nowymi pracownikami. W związku z tym, biorąc pod uwagę zmiany organizacyjno-prawne strony pozwanej i zorganizowanie na nowo struktury pracowniczej w pozwanej placówce, pracodawca nie miał możliwości przyjęcia powoda na jedno ze stanowisk równorzędnych zasugerowanych przez Sąd Okręgowy (np. kierownika Poradni Wielospecjalistycznej czy kierownika oddziału szpitalnego), gdyż wiązałoby się to z koniecznością zwolnienia pracownika już zatrudnionego i wykonującego pracę na tym stanowisku.

Przedstawione przez skarżącą okoliczności faktyczne (potwierdzone ustaleniami faktycznymi Sądu Okręgowego) nie pozwalają na przyjęcie, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia („likwidacja stanowiska pracy”) była rzeczywista. Należy podkreślić, że w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca podał jedną tylko przyczynę sformułowaną jako „likwidacja stanowiska pracy” – nie likwidację pracodawcy (albo likwidację części zakładu pracy), nie zmiany organizacyjno-prawne strony pozwanej wykluczające kontynuowanie zatrudnienia powoda albo zorganizowanie na nowo struktury pracowniczej w nowo utworzonych placówkach po reorganizacji (w tym zatrudnienie personelu medycznego, łącznie z kierownikami, na podstawie kontraktów). Nie stwierdził także w wypowiedzeniu, że przyjęcie powoda do pracy na któreś ze stanowisk kierowniczych (np. kierownika Wielospecjalistycznej Przychodni Lekarskiej w B. albo kierownika oddziału szpitalnego w Szpitalu Powiatowym w B.) wiązałoby się z koniecznością zwolnienia pracownika już zatrudnionego i wykonującego pracę na tym stanowisku. Takie argumenty pojawiły się dopiero w toku postępowania sądowego. Tymczasem podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia wyznaczała granice sądowej oceny tego sposobu rozwiązania umowy o pracę. Nie było możliwe jej rozszerzanie w toku procesu. W orzecznictwie przyjmuje się, że brak możliwości zatrudnienia pracownicy po urlopie wychowawczym na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez nią przed urlopem lub zgodnym z jej kwalifikacjami uzasadnia wypowiedzenie jej umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 1994 r., I PRN 77/94, OSNAPIUS 1995, nr 2, poz. 24). To samo można odnieść do braku możliwości zatrudnienia pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego po zakończeniu funkcji sprawowanej z wyboru. Jednak takiej przyczyny wypowiedzenia strona pozwana nie podała.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód przed objęciem funkcji wicestarosty powiatu wykonywał obowiązki kierownika Przychodni Specjalistycznej Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B. Obecnie w ramach pozwanej spółki funkcjonuje Wielospecjalistyczna Przychodnia Lekarska w B. oraz Szpital Powiatowy w B. Na czele tej Przychodni stoją kierownik do spraw leczenia oraz kierownik do spraw pielęgniarstwa. Oznacza to, że nadal jednostką organizacyjną, jaką stanowi Przychodnia, zarządza kierownik. Zmiana nazwy jednostki i jej struktury organizacyjnej nie może być uznana za równoznaczną z aktem likwidacji stanowiska pracy powoda. Stanowisko to w strukturach organizacyjnych pozwanego nadal funkcjonuje, gdyż na czele Przychodni stoi kierownik do spraw leczenia. Przytoczone ustalenia prowadzą do wniosku, że w strukturze strony pozwanej istnieje stanowisko kierownika przychodni wielospecjalistycznej i jest obsadzone przez inną osobę, zatrudnioną w ramach kontraktu. Nie można więc twierdzić, że analogiczne stanowisko pracy kierownika przychodni, na którym zatrudniony był powód przed udzieleniem mu urlopu bezpłatnego, zostało zlikwidowane.

Wypowiedzenie powodowi stosunku pracy z powodu „likwidacji stanowiska” było również nieuzasadnione. Pracodawca miał prawo dokonać zmian organizacyjnych w swojej strukturze. Miał również prawo do zastąpienia pracownika przebywającego na długotrwałym urlopie bezpłatnym innym pracownikiem. Powód nie mógł oczekiwać, że po jego powrocie z urlopu bezpłatnego pracodawca rozwiąże umowę z obecnym

kierownikiem przychodni, aby zatrudnić powoda. Takich gwarancji zatrudnienia nie przewiduje art. 74 k.p. Jednak zgodnie z tym przepisem pracodawca miał możliwość dopuszczenia powoda do pracy na innym stanowisku, równorzędnym pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym przez niego stanowiskiem kierownika przychodni. Nie uczynił tego ani nie próbował nawet zaproponować powodowi innego stanowiska równorzędnego pod względem wynagrodzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę było zatem nieuzasadnione, bo przedwcześnie.

Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Jednakże w opisywanym stanie faktycznym mamy do czynienia ze stanowiskiem jednoosobowym (kierowniczym), które mogłoby ulec likwidacji wraz z likwidacją jednostki organizacyjnej podlegającej temu kierownictwu. Takiej likwidacji nie było, ponieważ w wyniku zmian organizacyjnych doszło do przekształcenia Przychodni Specjalistycznej Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B. w Wielospecjalistyczną Przychodnię Lekarską w strukturze Powiatowego Centrum Zdrowia Spółki z o.o. w B. Przychodnia jako taka (i jej kierownik) nadal pozostała w strukturze strony pozwanej. Pozwana nie zaproponowała powodowi realnego zatrudnienia na innym stanowisku równorzędnym pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym.

Wypada zaznaczyć, że art. 74 k.p. nie wyklucza możliwości wypowiedzenia umowy o pracę po powrocie pracownika z urlopu bezpłatnego. Fakt zastąpienia pracownika inną osobą, rzeczywista likwidacja stanowiska pracy, zmiany organizacyjne – te przyczyny należy uznać za uzasadniające wypowiedzenie, ponieważ pracodawca nie może być ograniczony (w okresie urlopu bezpłatnego pracownika) w przeprowadzeniu reorganizacji zatrudnienia w swoim zakładzie pracy. W rozpoznawanej sprawie pracodawca dopiero w toku procesu podał argumenty, że nie mógł dopuścić powoda do pracy na innym równorzędnym co do wynagrodzenia stanowisku pracy, ponieważ takim stanowiskiem nie dysponował, bo wszystkie stanowiska kierownicze były obsadzone. Takie przyczyny powinny być zostać podane już w wypowiedzeniu. Pracodawca nie może w toku procesu powoływać się na dodatkowe, inne przyczyny uzasadniające zwolnienie.

Podsumowując ten wątek rozważań, pracodawca nie mógł powołać się na likwidację stanowiska pracy, gdyż stanowisko kierownika przychodni specjalistycznej istniało i było obsadzone. Mógł natomiast wypowiedzieć stosunek pracy powoda, powołując się na zmiany organizacyjno-prawne zakładu pracy oraz niemożliwość powierzenia pracownikowi innej pracy na stanowisku równorzędnym co do wynagrodzenia ze względu na obsadzenie wszystkich takich stanowisk innymi pracownikami. Takiej przyczyny jednak nie podał w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę znajdowało podstawę w art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. Sąd Okręgowy nie naruszył tych przepisów.

3. Wreszcie, oceny wymaga zarzut naruszenia przepisów postępowania – art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zarzut naruszenia przepisu dotyczącego konstrukcji (koniecznych elementów) uzasadnienia wyroku może stanowić skuteczną podstawę skargi kasacyjnej wyjątkowo, jedynie w przypadku, gdy wady uzasadnienia uniemożliwiają dokonanie kontroli kasacyjnej z uwagi na jego sporządzenie w sposób niepozwalający na zorientowanie się w przyczynach natury faktycznej i prawnej, które legły u podstaw rozstrzygnięcia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 11 maja 2000 r., I CKN 272/00, LEX nr 1222308; z 14 listopada 2000 r., V CKN 1211/00, LEX nr 1170145; z 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00, LEX nr 54362; z 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z 18 lutego 2005 r., V CK 469/04, MoP 2009, nr 9, s. 501; z 15 kwietnia 2016 r., I CSK 278/15, LEX nr 2021936 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 22 maja 2013 r., III CSK 293/12, OSNC 2012, nr 12, poz. 148). Zakres stosowania art.

328 § 2 k.p.c. (przez odesłanie unormowane w art. 391 § 1 k.p.c.) w postępowaniu przed sądem drugiej instancji jest uzależniony od treści wydanego orzeczenia, przebiegu postępowania apelacyjnego, a także od działań procesowych podjętych przez sąd odwoławczy dyktowanych rodzajem zarzutów apelacyjnych oraz limitowanych granicami wniosków apelacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., III KKN 792/98, OSNC 1999, nr 4, poz. 83). Wymaganiem elementarnym uzasadnienia jest wyjaśnienie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji (co może być ograniczone do aprobaty ustaleń faktycznych poczynionych przez sąd pierwszej instancji), wskazanie i omówienie podstawy prawnej orzeczenia oraz odniesienie się do zarzutów apelacji.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego zawiera wszystkie niezbędne elementy konstrukcyjne i pozwala na dokonanie kontroli kasacyjnej.

Ponadto, co do zasady, art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. nie stanowi na ogół skutecznej procesowej podstawy kasacyjnej, gdy nie jest powiązany z zarzutem naruszenia prawa materialnego, ponieważ zgodnie z art. 398 § 1 pkt 2 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej mogą być zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego, jeżeli uchybienia te mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a wynik sprawy ocenia się przede wszystkim przez pryzmat prawa materialnego. Poza tym warunek wpływu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. na wynik sprawy nie jest zazwyczaj spełniony, gdyż uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji powstaje dopiero po wydaniu orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 182). Jednakże ze względu na to, że funkcją uzasadnienia orzeczenia jest umożliwienie kontroli poprawności ustaleń i ocen prawnych dokonanych przez sąd, powinno ono odzwierciedlać proces myślowy sądu, który doprowadził do wydania orzeczenia. Z tej przyczyny w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. może być skutecznym zarzutem kasacyjnym wówczas, gdy treść uzasadnienia orzeczenia zaskarżonego skargą kasacyjną uniemożliwia dokonanie kontroli kasacyjnej.

W rozpoznawanej sprawie sporna pozostawała wysokość należnych powodowi świadczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę i odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Ustalając wysokość wynagrodzenia należnego powodowi według stanu rzeczy z grudnia 2014 r. oraz od stycznia do marca 2015 r., a także wysokość należnej odprawy i odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, Sąd oparł się na wyliczeniach przedstawionych w opinii biegłej z zakresu rachunkowości. Opinia przedstawiała wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę należnego powodowi w kilku wariantach. Wątpliwości i zastrzeżenia do opinii podnoszone przez strony biegła wyjaśniła w ramach pisemnej i ustnej opinii uzupełniającej.

Zdaniem skarżącej Sąd Okręgowy dopuścił się naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak wskazania w uzasadnieniu wyroku, z jakich przyczyn pominięte zostały pozostałe warianty wyliczenia przez biegłą wynagrodzenia powoda. Sąd uzasadnił jedynie, z jakich przyczyn przyjął wysokość zasadniczego wynagrodzenia powoda według maksymalnego pułapu XX-tej kategorii zaszeregowania, a nie odniósł się do pozostałych trzech wariantów.

Tak skonstruowany zarzut jest nieskuteczny. Wystarczające było uzasadnienie, dlaczego Sąd Okręgowy odrzucił wariant wyliczenia wynagrodzenia powoda według stawek z 2006 r. i przyjął wariant zakładający, że wynagrodzenie powoda jako kierownika przychodni mieściłoby się w 2015 r. w górnym pułapie stawki przypisanej do XX-tej kategorii zaszeregowania. Strona skarżąca nie przedstawia w uzasadnieniu skargi kasacyjnej skutecznych argumentów przeciwstawiających się takiemu założeniu i ocenie. Nie można

twierdzić, że Sąd Okręgowy nie uzasadnił, z jakich przyczyn przyjął wysokość zasadniczego wynagrodzenia powoda według maksymalnego pułapu XX-tej kategorii zaszeregowania. Sąd Okręgowy wyjaśnił, dlaczego przyjął, że powód jako kierownik przychodni otrzymywałby obecnie wynagrodzenie w górnej stawce XX-tej kategorii zaszeregowania. Przyjęcie tego wariantu jako najbardziej odpowiadającego sformułowaniu, że chodzi o wynagrodzenie na stanowisku równorzędnym pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, odpowiadało gwarancjom z art. 74 k.p. Zarzutu naruszenia innych przepisów prawa materialnego regulujących kwestię wysokości wynagrodzenia (np. odpowiednich przepisów regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej) skarżąca nie zarzuciła, a zatem Sąd Najwyższy był zwolniony ze szczegółowego analizowania postanowień tego regulaminu i rozważań, czy Sąd Okręgowy przyjął odpowiednie założenia materialnoprawne do wyliczenia wysokości wynagrodzenia.

Mając na względzie przedstawione rozważania, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 39814 k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

3.6. I PK 271/13

Sygnatura

I PK 271/13

Data wydania

20 maja 2014 r.

Forma orzeczenia

wyrok SN

Izba

Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

Typ składu

Skład 3-osobowy

Skład

SSN Bogusław CudowskiSSN Katarzyna GoneraSSN Zbigniew Hajn

Przewodniczący

SSN Katarzyna Gonera

Sprawozdawca

SSN Zbigniew Hajn

Autor uzasadnienia

SSN Zbigniew Hajn

Jednostka obsługująca

Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Wydział I

Link

<https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/I...>

Sygn. akt I PK 271/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący) SSN Bogusław Cudowski SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. S. przeciwko M. Centrum Polityki Społecznej w W. o przywrócenie do pracy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 maja 2014 r., skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P.z dnia 27 czerwca 2013 r.

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powódka J. S. wniosła o przywrócenie jej do pracy w M. Centrum Polityki Społecznej w W. (MCPS) oraz zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, a w razie nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz odprawy pieniężnej w wysokości 3-krotnego miesięcznego wynagrodzenia tj. 4.313,76 zł wraz z ustawowymi odsetkami, na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwany wnioskował o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 22 lutego 2013 r. Sąd Rejonowy w C. przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa 1.318 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia, której powódka była zwolniona.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że J. S. od 2 sierpnia 2004 r. była zatrudniona w Ośrodku Adopcyjno-Opiekuńczym w C. na stanowisku referenta, a od 1 maja 2010 r. zajmowała stanowisko specjalisty. Zgodnie ze zmianami wprowadzonymi ustawą z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, Dz.U. z 2011 r. Nr 149, poz. 887, powoływaną dalej jako ustawa z 2011 r., zadania z zakresu procedury adopcji zostały przekazane ośrodkom adopcyjnym, których prowadzenie zlecono samorządowi wojewódzkiemu, nakazując jednocześnie powołanie tych ośrodków do 31 grudnia 2011 r. Istniejące w dniu wejścia w życie ustawy ośrodki adopcyjno-opiekuńcze podlegały likwidacji z mocy prawa z dniem wejścia w życie ustawy tj. 1 stycznia 2012 r. W ustawie tej uregulowano również kwestie stosunków pracy pracowników zlikwidowanych placówek, przewidując co do zasady, że stają się oni pracownikami starostwa powiatowego, jednakże w przypadku prowadzących postępowanie adopcyjne pracowników publicznych ośrodków adopcyjno-opiekuńczych, w których w 2010 r. przeprowadzono, co najmniej 10 procedur adopcyjnych zakończonych przysposobieniem dziecka oraz prowadzących postępowania adopcyjne pracowników publicznych ośrodków adopcyjno-opiekuńczych prowadzących do wejścia w życie ustawy wojewódzki bank danych, stali się oni 1 stycznia 2012 r. pracownikami urzędu marszałkowskiego, a w przypadku wyznaczenia ośrodka adopcyjnego, pracownikami tego ośrodka. Ośrodek Adopcyjno-Opiekuńczy w C. przeprowadził w 2010 r. ponad 10 skutecznych procedur adopcyjnych i w związku z powyższym jego pracownicy winni stać się pracownikami urzędu marszałkowskiego bądź też nowo utworzonego ośrodka adopcyjnego. Na terenie województwa [...] zadania związane z organizacją ośrodka adopcyjnego powierzono MCPS, w ramach, którego zamierzano

utworzyć Wojewódzki Ośrodek Adopcyjny. We wrześniu 2011 r. MCPS zdecydowało się po korespondencji i konsultacji z Wojewodą [...] na przejęcie wszystkich pracowników wskazanych mu przez Starostę C., w tym również J. S. Zarządzeniem nr 97/2011 dyrektor MCPS wprowadził 27 grudnia 2011 r. nowy Regulamin Organizacyjny MCPS. Zgodnie z tym regulaminem w skład Centrum wchodzi między innymi wydziały oraz nowo utworzony Wojewódzki Ośrodek Adopcyjny z Oddziałami Zamiejscowymi w C., O., P., R. i S. Zarządzeniem numer 8/2012 dyrektor Centrum Polityki Społecznej wprowadził 1 lutego 2012 r. Regulamin Organizacyjny Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego. W regulaminie tym wydzielono ze składu Ośrodka Dział Adopcyjny oraz Dział Administracyjny i Wydziały Zamiejscowe wskazane wyżej. Pismem z 28 listopada 2011 r., doręczonym powódce 1 grudnia 2011 r., dyrektor Ośrodka Adopcyjno - Opiekuńczego w C. poinformował ją, że z dniem 1 stycznia 2012 r. w oparciu o art. 231 § 1 k.p. w związku z art. 244 ust 4 oraz art. 185 ustawy z 2011 r. stanie się pracownikiem MCPS na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Dnia 30 grudnia 2011 r. J. S. podpisała porozumienie z dyrektorem MCPS o przeniesieniu jej do pracy u pozwanego z dniem 1 stycznia 2012 r. na ustalonych warunkach pracy i płacy. Jednocześnie została ona tego dnia poinformowana o tym, że będzie zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku inspektora w Wojewódzkim Ośrodku Adopcyjnym MCPS - Oddział w C. w pełnym wymiarze czasu pracy. Po przejęciu przez MCPS pracowników dawnego Ośrodka Adopcyjno - Opiekuńczego w C. zastępca dyrektora L. U., odpowiedzialna za ten pion działania MCPS, w pierwszej kolejności zajęła się siedzibami oddziałów zamiejscowych, ich wyposażeniem, a przed wakacjami 2012 r. dokonała przeglądu kadr i zdecydowała się na wypowiedzenie umów o pracę dwóm pracownikom ośrodka w W. oraz jednemu pracownikowi w C. tj. J. S. W wypadku powódki okolicznością uzasadniającą ten ruch w jej ocenie było to, że nie powinna zostać w ogóle przejęta przez MCPS. W pozostałych oddziałach zamiejscowych Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w W. nie ma pracowników administracyjnych i nie było ich w momencie przejmowania tych ośrodków, a czynności administracyjne wykonują zatrudnieni w nich pracownicy merytoryczni tj. psychologowie, pedagodzy. Taka koncepcja dotyczy również oddziału w C. Od początku tworzenia Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w założeniach MCPS było, że w subregionach nie będzie w ogóle stanowisk obsługi. Trzy takie stanowiska znajdują się jedynie w Wojewódzkim Ośrodku Adopcyjnym w W. i związane są z obsługą wojewódzkiego banku dzieci oczekujących na przysposobienie. Pismem z 7 sierpnia 2012 r. dyrektor Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w W. zwrócił się do dyrektora MCPS o dokonanie zmian w strukturze organizacyjnej Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w W. Oddział Zamiejscowy w C. przez likwidację stanowiska inspektora. Dyrektor MCPS wyraził na to zgodę 8 sierpnia 2012 r. W dniu 23 sierpnia 2012 r. J. S. otrzymała na piśmie wypowiedzenie umowy o pracę zawartej 1 lutego 2005 r., w którym pracodawca jako przyczynę wskazał likwidację stanowiska inspektora, na którym jest zatrudniona w Wojewódzkim Ośrodku Adopcyjnym w Oddziale Zamiejscowym w C., spowodowaną zmianami organizacyjnymi w MCPS. W MCPS na stanowisku inspektora zatrudnionych jest aktualnie osiem osób, przy czym pracują w poszczególnych wydziałach. Zbliżony zakres czynności do tego, jaki miała J. S. w okresie zatrudnienia u pozwanego mają trzy osoby zatrudnione na stanowiskach referentów w wydziale do spraw organizacyjno - administracyjnych i są to A. K., M. K., A. M. Z kolei pracownikami administracyjnymi zatrudnionymi na stanowiskach referentów w Wojewódzkim Ośrodku Adopcyjnym w W. są A. Z., K. O. i B. C. Po rozwiązaniu umowy o pracę z J. S. pracodawca zmienił zakresy obowiązków pozostałym pracownikom zatrudnionym w Oddziale Zamiejscowym w C. tj. E. L., I. Z. oraz I. Z., rozdzielając pomiędzy nie dotychczasowe obowiązki powódki. Decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce została podjęta w związku z tym, że stanowisko, które zajmowała, usytuowane w Oddziale Zamiejscowym w C. było zbędne. Przy podejmowaniu tej decyzji pracodawca nie porównywał osoby i pracy powódki z pracą innych pracowników wykonujących zbliżone zadania, w tym w W. J. S. ur. 21 lipca 1957 r., ma wykształcenie średnie

i tytuł technika ekonomisty. Nie ma kwalifikacji do wykonywania czynności merytorycznych w ramach Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w W., albowiem nie jest psychologiem, pedagogiem, prawnikiem, ani nie ma wyższego wykształcenia z zakresu wspierania rodziny. Średnie wynagrodzenie miesięczne powódki w okresie zatrudnienia u pozwanego wynosiło brutto 1.957,20 zł.

Uwzględniając powództwo J. S., Sąd Rejonowy za podstawę rozstrzygnięcia przyjął art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. Zdaniem Sądu, podana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia była nierzeczywista i niekonkretna. Pracodawca nie udowodnił, że efektem wystąpienia zmian organizacyjnych była likwidacja stanowiska pracy powódki. Zmiana ta nastąpiła 27 grudnia 2011 r., a zatem przeszło 8 miesięcy przed wypowiedzeniem umowy o pracę powódce i to jeszcze przed tym zanim powódka została przez niego przejęta. Sąd pierwszej instancji wskazał, że w istocie pozwany powołał się na likwidację stanowiska pracy, które nigdy w jego strukturach nie istniało, bowiem przed 1 stycznia 2012 r. nie było w jego strukturze Oddziału Zamiejscowego w C. Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w W., a od tego dnia nie utworzono stanowiska Inspektora w tym Oddziale. Zdaniem Sądu pierwszej instancji rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było przejęcie części zakładu pracy, które w świetle art. 231 § 6 k.p. nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. Stąd też w ocenie Sądu Rejonowego, przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie była rzeczywista i prawdziwa. Nie można bowiem likwidować czegoś, co nie istnieje i powoływać się na zmiany organizacyjne, które miały nastąpić jeszcze przed przejęciem powódki. Poza tym, gdyby nawet przyjąć, że ta przyczyna jest prawdziwa i rzeczywista, to pozwany nie zastosował obiektywnego kryterium doboru powódki do zwolnienia. W jego strukturze byli zatrudnieni pracownicy mający prawie identyczny, a wręcz mniejszy zakres obowiązków od powódki. W konkluzji Sąd pierwszej instancji wskazał, że wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia była wadliwa, co uzasadniało roszczenie powódki o przywrócenie do pracy. Sąd nie uwzględnił zarzutu pozwanego o niecelowości przywrócenia powódki o pracy, uznając że pozwany ma możliwość dokonania ponownej zmiany zakresów obowiązków pracowników zatrudnionych w Oddziale Zamiejscowym w C. Ma możliwość przesunięcia powódki, na co ona wyrażała zgodę.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego na opisany wyżej wyrok sądu pierwszej instancji. Za bezzasadne Sąd uznał zarzuty naruszenia art. 233 § 1 i 328 § 2 k.p.c., uznając ustalenia faktyczne sądu rejonowego za własne.

Dokonując materialnoprawnej oceny zarzutów apelacji pozwanego i roszczeń powódki, Sąd Okręgowy uznał odmiennie niż Sąd pierwszej instancji, że powódka nie stała się stroną w stosunku pracy z pozwanym „w wyniku przejęcia zadań z zakresu przez pozwanego na podstawie art. 231 § 1 k.p.” Zdaniem Sądu odwoławczego, nie miał do niej zastosowania także art. 244 ustawy z 2011 r., określającego zasady dalszego zatrudnienia pracowników likwidowanych ośrodków adopcyjno-opiekuńczych. Sąd uznał natomiast, że została zatrudniona przez pozwanego z dniem 1 stycznia 2012 r. na podstawie porozumienia z 30 grudnia 2011 r., które nie zostało, wbrew brzmieniu § 1 tego dokumentu, zawarte w trybie art. 22 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458), lecz było w istocie rzeczy umową nawiązującą stosunek pracy między powódką i pozwanym, określającą elementarne warunki zatrudnienia: czas trwania umowy o pracę - nieokreślony, wymiar czasu pracy - pełen etat, rodzaj umówionej pracy - inspektor, miejsce pracy - oddział w C., wysokość wynagrodzenia - zasadnicze 1.631 zł plus dodatek za wieloletnią pracę 326,10 zł. Sąd Okręgowy ustalił, że po zawarciu tej umowy powódka została poddana badaniom lekarskim, w wyniku, których dopuszczono ją do pracy oraz doręczono zakres obowiązków. Ponadto świadczyła pracę na ustalonych warunkach, a pozwany to świadczenie przyjmował. Sąd podkreślił, że jakkolwiek w regulaminach organizacyjnych pozwanego z 27 grudnia 2011 r. i 1 lutego 2012 r., w Oddziale

Zamiejscowym w C., w którym powódka świadczyła pracę nie przewidziano stanowiska inspektora, to jej zatrudnienie nie miało charakteru fikcyjnego, bowiem świadczyła pracę a pozwany tę sytuację akceptował. Za trafną Sąd drugiej instancji uznał ocenę Sądu Rejonowego dotyczącą zasadności dokonanego powódce wypowiedzenia umowy o pracę. W szczególności Sąd stwierdził, że z oświadczenia pozwanego wynika, że powódka została zwolniona w wyniku likwidacji stanowiska inspektora w Wojewódzkim Ośrodku Adopcyjnym w Oddziale Zamiejscowym w C., spowodowanej zmianami organizacyjnymi w MCPS, które nastąpiły 27 grudnia 2011 r. Sąd odwoławczy nie przyjął natomiast twierdzeń pozwanego pracodawcy, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło wskutek zmiany organizacyjnej zainicjowanej pismem z 7 sierpnia 2012 r., w którym dyrektor Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w W. zwrócił się do dyrektora MCPS o dokonanie zmian w strukturze organizacyjnej Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w W. Oddział Zamiejscowy w C. przez likwidację stanowiska inspektora, na co miałyby zostać wyrażona przez dyrektora MCPS zgoda. Sąd Okręgowy stwierdził, że zarzut ten pojawił się dopiero na etapie postępowania apelacyjnego i jako sprekludowany nie podlega uwzględnieniu. W rezultacie Sąd drugiej instancji uznał, że podana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce jest w istocie nierzeczywista. Zmiana organizacyjna w wyniku, której doszło do likwidacji stanowiska powódki miała bowiem miejsce przed jej zatrudnieniem u pozwanego. Na skutek tej zmiany nie mogło więc dojść do likwidacji stanowiska powódki u pozwanego. Stanowisko inspektora stworzył on dla pozwanej 1 stycznia 2012 r. z chwilą jej zatrudnienia. W tej sytuacji wypowiedzenie umowy o pracę powódce było niezasadne. Powódce przysługiwały zatem roszczenia z tytułu nieuzasadnionego w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. wypowiedzenia umowy o pracę. W związku z tym nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy kwestia, czy pozwany zastosował obiektywne kryterium doboru powódki do zwolnienia, a rozstrzyganie o zarzutach apelacji odnoszących się do tej materii Sąd uznał za zbędne. Za nietrafny Sąd Okręgowy uznał zarzut apelacji zmierzający do wykazania niecelowości lub niemożliwości przywrócenia powódki do pracy. Skoro bowiem pozwany wskazał nierzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, to nie może powoływać się na powyższą okoliczność. O niemożliwości przywrócenia nie może stanowić również fakt rozdzielenia zadań wykonywanych przez powódkę pomiędzy innych pracowników pozwanego ani brak środków w budżecie na pokrycie kosztów zatrudnienia powódki. Pozwany z chwilą wejścia w życie ustawy z 2011 r. zdawał sobie sprawę ze zmian, jakie wywoła. Pomimo takiego stanu rzeczy podjął decyzję o nawiązaniu z powódką stosunku pracy. Powoływanie się zatem na okoliczność, która potencjalnie była mu znana w chwili zawarcia z powódką stosunku pracy, po blisko 8 miesiącach zatrudnienia powódki budzi poważne wątpliwości również punktu widzenia art. 8 k.p.

Strona pozwana zaskarżyła powyższy wyrok Sądu Okręgowego w całości, wnosząc o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania - przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W zakresie podstawy naruszenia prawa materialnego skarżący zarzucił wyrokowi Sądu Okręgowego niewłaściwe zastosowanie:

(-) art. 30 § 4 k.p., polegające na przyjęciu, że przyczyna, wskazana powódce w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę jest nierzeczywista, podczas gdy pozwany, jak wynika z zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego i ustalonego przez Sąd Okręgowy stanu faktycznego, decyzją dyrektora MCPS z 8 sierpnia 2013 r. w sposób formalno-prawny zlikwidował stanowisko inspektora w Oddziale Zamiejscowym Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w C., na którym zatrudniona była powódka i tym samym faktycznie/rzeczywiście zmniejszył stan zatrudnienia w tym Oddziale upływu okresu

wypowiedzenia umowy o pracę powódki, a jej obowiązki rozdzielił pomiędzy dotychczasowych pracowników tegoż Oddziału;

(-) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez przyjęcie, że przyczyna, wskazana powódce jest nierzeczywista i tym samym nie uzasadnia rozwiązania umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia i w efekcie oddalenie apelacji pozwanego, podczas gdy pozwany, jak wynika z zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego i ustalonego przez Sąd Okręgowy stanu faktycznego, decyzją dyrektora MCPS z 8 sierpnia 2013 r. w sposób formalno-prawny zlikwidował stanowisko inspektora w Oddziale Zamiejscowym Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w C., na którym zatrudniona była powódka i tym samym faktycznie/rzeczywiście zmniejszył stan zatrudnienia w tym Oddziale z dniem upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę powódki, a jej obowiązki rozdzielił pomiędzy dotychczasowych pracowników tegoż Oddziału;

(-) art. 45 § 2 k.p., przez przyjęcie, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy brak jest podstaw do uznania, że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe lub, co najmniej, niecelowe, podczas gdy z treści pisma z 7 sierpnia 2012 r., w którym dyrektor Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w W. zwrócił się do dyrektora MCPS o dokonanie zmian w strukturze organizacyjnej Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w W. Oddział Zamiejscowy w C. przez likwidację stanowiska inspektora, wynika jednoznacznie, że: - 8 sierpnia 2012 r. dyrektor MCPS wyraził zgodę na dokonanie w/w zmian (jedno z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Okręgowy) i tym samym w sposób formalno-prawny dokonał likwidacji stanowiska pracy powódki oraz faktycznie/rzeczywiście zmniejszył stan zatrudnienia w tym Oddziale w dniu upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę powódki; - obowiązki powódki zostały rozdzielone pomiędzy dotychczasowych pracowników tego Oddziału i nikt nie został zatrudniony na miejsce powódki z takim samym lub innym zakresem obowiązków, a w miejsce stanowiska powódki nie zostało stworzone jakiekolwiek inne i tym samym doszło do faktycznego zmniejszenia zatrudnienia.

Skarżący zarzucił również naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 381 k.p.c., przez pominięcie twierdzeń apelacji odnoszących się do treści wymienionego wyżej pisma z 7 sierpnia 2012 r., podczas gdy, pismo to zostało złożone przez pozwanego w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, przy odpowiedzi na pozew, a twierdzenia apelacji, że „likwidacja stanowiska powódki nastąpiła wskutek reorganizacji Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego Oddziału Zamiejscowego w C., o której decyzja została podjęta właśnie w sierpniu 2012 r., a która polegała na likwidacji stanowiska administracyjnego w przedmiotowym Oddziale i rozdzieleniu zadań powódki pomiędzy pozostałych pracowników tego Oddziału (pracowników merytorycznych, tj. pedagogów i psychologów)”, nie stanowią nowych faktów w rozumieniu przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, a jedynie zwracają szczególną uwagę Sądu Okręgowego na treść pisma z 7 sierpnia 2012 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej zostały oparte na obydwu podstawach wynikających z art. 3983 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W pierwszej kolejności rozważenia wymaga zatem podstawa naruszenia przepisów postępowania, jako zmierzająca do zakwestionowania prawidłowości dokonania ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku. W zakresie tej podstawy trafny okazał się zarzut naruszenia art. 381 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później. Sąd Okręgowy, w nawiązaniu do tej regulacji, jakkolwiek bez wyraźnego jej powołania, stwierdził, że zarzut

dotyczący powiązania likwidacji stanowiska pracy powódki ze zmianami wynikającymi z pisma z 7 sierpnia 2012 r. pojawił się dopiero na etapie postępowania apelacyjnego i jako sprekludowany nie podlega uwzględnieniu. Sąd wskazał także, że w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji pozwany nie podejmował próby doprecyzowania swojego stanowiska zawartego w odpowiedzi na pozew. W szczególności nie wskazywał, że zmiany organizacyjne, o których mowa w wypowiedzeniu są tożsame z reorganizacją Wojewódzkiego Ośrodka Zamiejscowego w W., którą z kolei miałyby zainicjować pismo z 7 sierpnia 2012 r., w którym dyrektor Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w W. zwrócił się do dyrektora M. Centrum Polityki Społecznej w W. (MCPS) o dokonanie zmian w strukturze organizacyjnej Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w W. Oddział Zamiejscowy w C. przez likwidację stanowiska inspektora, na co miałyby zostać wyrażona przez dyrektora MCPS zgoda. Stwierdzenie to jest zaskakujące, ponieważ pismo z 7 sierpnia 2012 r. stanowiło załącznik do odpowiedzi na pozew, a jego treść oraz fakt wyrażenia zgody przez dyrektora MCPS na reorganizację polegającą na likwidacji stanowiska inspektora, zostały przedstawione w ustaleniach Sądu pierwszej instancji, które Sąd Okręgowy uznał za własne. Nie budzi zatem wątpliwości, że pismo to stanowiło element materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji w rozumieniu art. 382 k.p.c. W tej sytuacji nieuwzględnienie tego pisma przez Sąd odwoławczy stanowi oczywiste naruszenie art. 381 k.p.c. Pominięcie tego dowodu doprowadziło Sąd Okręgowy do wniosku, że podana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce była nierzeczywista, ponieważ, jak twierdzi Sąd, zmiana organizacyjna, w wyniku której doszło do likwidacji stanowiska powódki, nastąpiła przed jej zatrudnieniem u pozwanego. Nie mogło więc dojść do likwidacji stanowiska powódki u pozwanego, bowiem z chwilą zatrudnienia powódki pozwany stanowisko inspektora dla niej stworzył. W tej sytuacji, zdaniem Sądu, dokonane przez pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę jest niezasadne.

Powyższy wniosek, mający zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku Sądu Okręgowego, pozostaje w sprzeczności z ustalonym orzecznictwem dotyczącym likwidacji stanowiska pracy, jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. W pierwszej kolejności należy wskazać na od lat ugruntowane stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (zob. wyroki SN: z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263 i 2 grudnia 2010 r., III PK 28/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 35; postanowienie SN z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430). Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, gdy na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych (uzasadnienie tezy XI uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony). Sąd Najwyższy uznaje również, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (np. uchwała z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998 nr 18, poz. 542; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Sąd Najwyższy uznał także, że rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z

pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi (art. 45 § 1 k.p.). Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań (wyrok SN z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13).

Jak wynika z ustaleń faktycznych i ocen prawnych przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku, powódka została od 1 stycznia 2012 r., na podstawie nawiązanego w tym dniu stosunku pracy, zatrudniona przez stronę pozwaną na stanowisku inspektora. Sąd nie wyjaśnił co się stało z dotychczasowym stosunkiem pracy powódki łączącym ją, zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego z Ośrodkiem Adopcyjno-Opiekuńczym w C. Kwestia ta, a zwłaszcza pytanie, czy przyjęta przez Sąd Okręgowy kwalifikacja prawna zdarzenia inicjującego dalsze zatrudnienie powódki w oddziale zamiejscowym w C. Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego wchodzącego w skład pozwanego MCPS, po likwidacji Ośrodka Adopcyjno-Opiekuńczego w C., w którym była zatrudniona do 31 grudnia 2011 r., jest prawidłowa, nie może być rozstrzygnięta przez Sąd Najwyższy w niniejszym postępowaniu ze względu na związanie podstawami skargi kasacyjnej, w której nie zakwestionowano przyjętej przez Sąd Okręgowy kwalifikacji.

W oświadczeniu z 23 sierpnia 2012 r. o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę „zawartej w dniu 01 lutego 2005 roku”, pozwany jako przyczynę wskazał likwidację stanowiska inspektora, na którym jest zatrudniona w Wojewódzkim Ośrodku Adopcyjnym w Oddziale Zamiejscowym w C. spowodowaną zmianami organizacyjnymi w MCPS. Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna ta jest nierzeczywista, ponieważ zmiana organizacyjna wprowadzona zarządzeniem z 27 grudnia 2011 r. nie mogła spowodować likwidacji stanowiska powódki, skoro utworzono je dopiero 1 stycznia 2012 r., a zmiany w strukturze organizacyjnej Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w W. Oddział Zamiejscowy w C. wynikającej z pisma dyrektora Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w W. z 7 sierpnia 2012 r. nie uznał (jak wyżej wskazano sprzecznie z art. 381 k.p.c.) za dowód w sprawie. Pogląd ten, niezależnie od tego, czy Sąd wziął, czy nie pod uwagę pismo z 7 sierpnia 2012 r., jest nietrafny. Uznając likwidację stanowiska pracy powódki za nierzeczywistą Sąd drugiej instancji nie zakwestionował bowiem ustaleń Sądu Rejonowego dotyczących: samego faktu likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska inspektora w Oddziale Zamiejscowym strony pozwanej w C.; rozdzielenia obowiązków inspektora między pozostałych pracowników tej jednostki oraz faktu niezatrudnienia nikogo innego na jej miejsce. Sąd stwierdził natomiast, że likwidacja nie nastąpiła w ramach reorganizacji, którą najwyraźniej utożsamia z uzewnętrznionym i sformalizowanym procesem decyzyjnym. Stwierdzenie to jest jednak błędne już z tego względu, że sama faktyczna likwidacja stanowiska pracy jest reorganizacją zakładu pracy, a jej rzeczywistość (jako przyczyny wypowiedzenia) nie zależy od uzewnętrznienia decyzji o jej dokonaniu przed dniem złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Z punktu widzenia zgodności wypowiedzenia z art. 30 § 4 k.p., wystarczające jest uzewnętrznienie tej decyzji w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu. Jak już wyżej wskazano, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Nie ma zatem znaczenia, czy likwidacja stanowiska powódki nastąpiła z powodów wynikających z wdrażania regulaminów organizacyjnych pozwanego z 27 grudnia 2011 r., czy z powodu zmiany organizacyjnej zapowiedzianej w piśmie z 7 sierpnia 2012 r. Wobec powyższego trafny okazał się kasacyjny zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 30 § 4 k.p.

Podobnie uzasadniony jest zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p., skoro Sąd odwoławczy bezpodstawnie uznał, że z powodu braku rzeczywistej przyczyny wypowiedzenie umowy o pracę powódce było nieuzasadnione.

Trafność tych zarzutów przesądza także o bezprzedmiotowości rozważania zasadności zarzutu naruszenia art. 45 § 2 k.p.

Bezpodstawne uznanie przez Sąd Okręgowy, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce była nierzeczywista, spowodowała również zaniechanie przez Sąd rozważenia, czy pozwany zastosował obiektywne kryterium doboru powódki do zwolnienia z pracy. Tymczasem, zgodnie z ustaleniami przyjętymi za Sądem pierwszej instancji w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, w strukturze strony pozwanej istniały jeszcze inne analogiczne stanowiska. W związku z tym należy przypomnieć, że zasadniczo likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje jednak wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (zob.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNC 1983 nr 4, poz. 61; uzasadnienie tezy IX powołanej wyżej uchwały SN, III PZP 10/85; wyrok SN z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 39815 § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 39821 k.p.c.

3.7. I PK 41/13

Sygnatura

I PK 41/13

Data wydania

3 września 2013 r.

Forma orzeczenia

wyrok SN

Izba

Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

Typ składu

Skład 3-osobowy

Skład

SSN Katarzyna GoneraSSN Zbigniew HajnSSN Teresa Flemming-Kulesza

Przewodniczący

SSN Teresa Flemming-Kulesza

Sprawozdawca

SSN Zbigniew Hajn

Autor uzasadnienia

SSN Zbigniew Hajn

Jednostka obsługująca

Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Wydział I

Link

<https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia2/I...>

Sygn. akt I PK 41/13 WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 3 września 2013 r. Sąd Najwyższy w składzie : SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący) SSN Katarzyna Gonera SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca) w sprawie z powództwa L.L. przeciwko Gminie S. o przywrócenie do pracy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 września 2013 r., skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. z dnia 18 października 2012 r., sygn. akt [...] uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. 2 Uzasadnienie Powódka L.L. wniosła o przywrócenie do pracy w Gminie S. i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenie kosztów procesu. Pozwana Gmina S. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 5 czerwca 2012 r. przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na poprzednie warunki pracy i płacy, pod warunkiem podjęcia pracy i zasądził od pozwanej na rzecz powódki 2.220 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powódka od 15 stycznia 2004 r. była zatrudniona na różnych stanowiskach, najpierw w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w S. a następnie w Urzędzie Gminy w S. Z dniem 25 września 2009 r. powódka została zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku inspektora ds. obsługi kasowej. 29 sierpnia 2011 r. wręczono jej rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, podając jako przyczynę likwidację stanowiska inspektora ds. obsługi kasowej, zmianę regulaminu organizacyjnego Urzędu Gminy S. oraz ograniczenie zatrudnienia podyktowane trudną sytuacją ekonomiczną Gminy. Powódka ukończyła studia na kierunku ochrony środowiska i uzyskała tytuł inżyniera. Ponadto systematycznie podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe, uczestnicząc w licznych szkoleniach związanych z wykonywaniem powierzonych jej obowiązków. Zakres obowiązków powódki był szeroki: obsługa kasowa, obsługa centrali telefonicznej, prowadzenie korespondencji, kartotek żywnościowych stołówki szkolnej, ubezpieczenia majątku gminy, prowadzenie spraw dotyczących udzielania pozwoleń na sprzedaż alkoholu oraz prowadzenie działalności gospodarczej, prowadzenie spraw dotyczących gospodarowania obiektami i lokalami gminy oraz podatku od nieruchomości, rolnego, leśnego oraz prowadzenie spraw z zakresu strategii gminy i rejestrów dotyczących agroturystyki. Zarządzeniem nr [...] Wójta Gminy S. z 29 sierpnia 2011 r. dokonano zmiany w regulaminie organizacyjnym Gminy, przez likwidację stanowiska ds. obsługi kasowej i działalności gospodarczej rozdzielając przydzielone dotychczas do tego stanowiska obowiązki innym pracownikom. Zarządzeniem z 6 września 2011 r. 3 zlikwidowano kasę w Urzędzie Gminy S., przekazując bieżące przyjmowanie wpłat i dokonywanie wypłat od 1 października do Oddziału Banku Spółdzielczego w S. Na dzień 1 czerwca 2011 r. pozwana zatrudniała w Urzędzie Gminy S. 22 pracowników. Z dniem 1 sierpnia 2011 r. przesunięto B.K. na stanowisko głównej księgowej do Zakładu Gospodarki Komunalnej i na jej miejsce zatrudniono A.S.. Z dniem 31 sierpnia 2011 r. wypowiedzenie umów o pracę z powodu likwidacji stanowisk otrzymały powódka, M.W. i K.S., zaś J.B. przesunięto na stanowisko głównej księgowej w Zespole Szkół w S.. W październiku 2011 r. wypowiedzenie z powodu likwidacji stanowiska otrzymała A.J.. Sąd Rejonowy stwierdził też, że „nie kwestionując trudnej sytuacji finansowej gminy”, pozwana zatrudniała nowych pracowników. Sąd wskazał, że jakkolwiek stanowisko zajmowane

dotychczas przez powódkę uległo likwidacji, a przydzielone jej zadania rozdzielone pomiędzy innych pracowników, to należało mieć na uwadze specyfikę zatrudnienia w Gminie, fakt posiadania przez pracowników stosunkowo szerokiego zakresu obowiązków, które w zależności od potrzeb mogą dzielić między sobą. Sąd Rejonowy podkreślił, że pracownicy pozwanej nie mają wykształcenia wprost odpowiadającego zajmowanym przez nich stanowiskom i nie zawsze legitymują się wykształceniem wyższym, uczestniczą w szkoleniach o zróżnicowanej tematyce, które umożliwiają im wykonywanie powierzonych obowiązków. Na przykład, asystent wójta ma wykształcenie na kierunku fizyka w zakresie technik komputerowych i został zatrudniony od 3 stycznia 2011 r., a zatem już w okresie, kiedy sytuacja Gminy była niekorzystna. Pozwana zatrudniła również A.S. na stanowisku podinspektora. Osoba ta legitymuje się wykształceniem w zakresie ekonomicznym, lecz nie ma tak bogatego i różnorodnego doświadczenia zawodowego jak powódka w pracy w samorządzie terytorialnym. Ponadto 1 lutego 2011 r. w urzędzie zatrudniono E.H.. Nastąpiły także przesunięcia kadrowe w związku z koniecznością zmian w prowadzeniu księgowości w jednostkach podległych Gminie. W ocenie Sądu twierdzenie pozwanej o braku możliwości przesunięcia powódki na inne stanowisko nie było zgodne z rzeczywistością, ponieważ dokonano przesunięć kadrowych oraz zatrudniono nowe osoby niemające wykształcenia ściśle kierunkowego oraz doświadczenia zawodowego. Powódka zaś nie miała także najkrótszego stażu 4 zatrudnienia. W odniesieniu do powódki nie uwzględniono innych dodatkowych kryteriów. Zdaniem Sądu pracodawca w zakresie rozwiązania umowy o pracę z powódką zastosował kryterium dyskryminujące, bowiem starsi pracownicy mają większe trudności ze znalezieniem nowej pracy, zatem zwolnienie najstarszego pracownika, w dodatku niemającego najkrótszego stażu pracy, można uznać za naruszenie zasady równego traktowania, a więc za stosowanie niewłaściwego kryterium wyboru. Pozwana zwolniła pracownicę, która z uwagi na swój wiek oraz specyfikę rynku pracy w pozwanej Gminie, będzie miała bardzo nikłe szanse na znalezienie nowej pracy. Natomiast zatrudnione zostały młode osoby, które są atrakcyjniejszymi kandydatami dla potencjalnych pracodawców. W tych okolicznościach w ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie powódce umowy o pracę „ze względu na to, że pracodawca dokonuje zmniejszenia zatrudnienia a powódka ma wykształcenie wyższe oraz stosunkowo długi staż pracy i jako osobie po 50 - tym roku życia będzie jej bardzo trudno znaleźć pracę było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.”. Pomiędzy L.L. a osobami, które pozostały w zatrudnieniu występowały różnice na korzyść powódki w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych, kwalifikacjach zawodowych i doświadczeniu, a także stażu pracy i wieku, które przemawiały za jej ochroną. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, lecz również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. W ocenie Sądu, pomimo likwidacji stanowiska pracy przywrócenie powódki do pracy nie będzie niemożliwe i niecelowe, skoro powierzone jej obowiązki nadal są wykonywane w urzędzie. Na podstawie art. 47 k.p. Sąd zasądził na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy. Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej i zasądził od niej na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego za drugą instancję. Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów prawa materialnego i zasadnie przyjął możliwość przywrócenia powódki do pracy u pozwanej. Zdaniem Sądu odwoławczego, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe pozwoliło na stwierdzenie, że po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką były zatrudniane inne osoby nie zawsze z odpowiednimi kwalifikacjami, wyższym wykształceniem, z dużym doświadczeniem zawodowym a ponadto z krótszym stażem pracy, aczkolwiek sytuacja finansowa Gminy nie była najlepsza. Dlatego zasadnie przyjął Sąd Rejonowy, że przedmiotowe wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę. Sąd Okręgowy podkreślił, że poza sporem pozostały kwalifikacje powódki - studia wyższe, systematyczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych w trakcie

zatrudnienia, udział w szkoleniach. Podobnie, niekwestionowany był bardzo szeroki zakres obowiązków powierzonych powódce i brak zastrzeżeń ze strony pracodawcy do pracy, którą wykonywała w okresie swojego zatrudnienia. Sąd uznał, że stanowisko pozwanej, że nie jest możliwe ponowne zatrudnienie powódki, skoro stanowisko uległo likwidacji nie wydaje się zasadne. Pomimo bowiem, że sąd nie może negować uprawnień pracodawcy do podejmowanych decyzji w zakresie polityki kadrowej, to postępowanie przed Sądem Rejonowym wykazało, że po zwolnieniu powódki były przesunięcia kadrowe, zatrudniano inne osoby i obowiązki powódki są nadal wykonywane. Wobec tego należało uznać, że możliwe jest kontynuowanie zatrudnienia, uwzględniając zwłaszcza jej kwalifikacje zawodowe. Poza tym rozpatrywane wypowiedzenie, „z uwagi na konieczność poszanowania interesów i potrzeb” nie było zasadne, zwłaszcza, że powódka swoje obowiązki wykonywała bez zastrzeżeń ze strony pracodawcy. Następnie Sąd odwoławczy wyraził przekonanie, że chociaż sąd pracy nie jest uprawniony do badania, czy jest zasadne i celowe zmniejszenie zatrudnienia, to zgodnie z art. 45 § 1 k.p., zastosowane przez pracodawcę kryteria podlegają takiej ocenie, a zastosowanie niewłaściwych kryteriów może być przesłanką do uznania wypowiedzenia za niezasadne. Na koniec Sąd Okręgowy uznał, że niezasadny był także podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 8 k.p. Postępowanie dowodowe przed Sądem Rejonowym nie wykazało bowiem, aby strony pozostawały w konflikcie, wobec czego pracodawca może podjąć czynności zmierzające do stworzenia stanowiska pracy i zatrudnienia powódki, zwłaszcza, że jej kwalifikacje „są bardziej korzystne od osób które pozostały pracownikami strony pozwanej”. W skardze kasacyjnej strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa, ewentualnie zaś o jego 6 uchylenie w całości, a także o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego według norm przepisanych. Skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: (a) błędne zastosowanie art. 45 § 1 k.p. wynikające z uznania, że: (-) pomimo likwidacji konkretnego stanowiska pracy uzasadniającego wypowiedzenie umowy pracownikowi, który je zajmuje, pracodawca zobowiązany jest do uprzedniego dokonania oceny i porównania z innymi pracownikami w celu wytypowania do zwolnienia, (-) możliwe było przesunięcie powódki na inne stanowisko pracy, skoro w urzędzie dokonano przesunięć kadrowych oraz zatrudniono nowe osoby niemające wykształcenia ściśle kierunkowego oraz doświadczenia zawodowego, (-) przesłanką do zwolnienia powódki był jej wiek oraz najkrótszy staż pracy, podczas gdy jedyną przesłanką do dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę, (-) pomiędzy powódką a osobami, które pozostały w zatrudnieniu występowały różnice na korzyść powódki w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych, kwalifikacjach zawodowych i doświadczeniu, a także stażu pracy i wieku, podczas gdy różnice takie nie występowały w sytuacji, gdy pozostali (jak też nowo przyjęci) pracownicy znajdowali się w innych sytuacjach faktycznych, niż powódka, (-) wypowiedzenie powódce umowy o pracę miało związek z odmową męża powódki udzielenia Wójtowi Gminy poparcia w kampanii wyborczej; (b) błędne zastosowanie art. 8 k.p., przez przyjęcie, że istnieje zasada współzycia społecznego nakazująca pracodawcy zaproponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę; (c) niezastosowanie art. 45 § 2 k.p., przez nieprawidłowe uznanie, że przywrócenie powódki do pracy jest możliwe, podczas gdy ponowne zatrudnienie powódki wiązałoby się z koniecznością zwolnienia innego pracownika, który - w przeciwieństwie do powódki - nie ma innych, znacznych źródeł utrzymania. Skarżąca zarzuciła także naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na: (-) niepełnym uzasadnieniu wyroku, uniemożliwiającym całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do jego wydania, (-) braku odniesienia do podniesionych w apelacji od 7 wyroku Sądu Rejonowego zarzutów świadczące, że wyrok zapadł bez należytego rozważenia istotnych dla sprawy okoliczności, a nadto że nie jest możliwa jego kontrola w instancji kasacyjnej. Sąd Najwyższy zważył,

co następuje: Zarzuty skargi kasacyjnej zostały oparte na obydwu podstawach wynikających z art. 398 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W pierwszej kolejności rozważenia wymaga zatem podstawa naruszenia przepisów postępowania, jako zmierzająca do zakwestionowania prawidłowości dokonania ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku. Zarzuty związane z tą podstawą skargi, dotyczące naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., są uzasadnione. Jak trafnie podsumował wcześniejsze orzecznictwo Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 145/11 (LEX nr 1165820), art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną wtedy, gdy uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie zawiera wszystkich koniecznych elementów lub, gdy zawiera kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną. Chodzi o sytuację, gdy treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania wyroku (orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 8 października 1997 r., I CKN 312/97; z dnia 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 656/01 i z dnia 22 maja 2003 r., II CKN 121/02, niepublikowane oraz z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999 nr 4, poz. 83; z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753 i z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 497691). Art. 328 § 2 k.p.c., zastosowany odpowiednio do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.), oznacza, że uzasadnienie to nie musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, lecz wystarczą elementy, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznawanej sprawy, wyznaczony przepisami ustawy, są potrzebne do rozstrzygnięcia sporu przez ten sąd (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2007 r., II CSK 244/07, LEX nr 487508). W sytuacji, gdy sąd drugiej instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń 8 faktycznych orzeczenia pierwszoinstancyjnego, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia. Wystarczające jest wówczas, aby stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu orzeczenia sądu odwoławczego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 356/98, LEX nr 50863 i z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138). Sąd Okręgowy nie zastosował się do tego podstawowego wymagania. Sąd ten sięgnął wybiórczo do niektórych ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, nie odnosząc się do innych ustaleń. Zaniechanie tego rodzaju uniemożliwia, zarówno stronom, jak i Sądowi Najwyższemu w toku kontroli kasacyjnej, ocenę do jakiego stanu faktycznego sąd drugiej instancji stosuje przepisy prawa materialnego i odnosi związane z nimi oceny prawne okoliczności sprawy. Sąd Najwyższy nie może się tego domyślać i na takiej niepewnej podstawie decydować, czy sąd drugiej instancji przyjął w całości lub w określonej części istotne w sprawie ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, czy nie. W istocie rzeczy oznaczałoby to bowiem niedopuszczalne, w świetle art. 398 § 2 k.p.c., dokonywanie przez Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. W niniejszej sprawie niepewność co do podstawy faktycznej kontrolowanego wyroku zwiększa to, że Sąd Okręgowy, odwołując się, jak wskazano wyżej wybiórczo, do podstawy faktycznej wyroku Sądu Rejonowego, pomija okoliczności podstawowe dla prawidłowej oceny rozpoznawanego w sprawie powództwa o przywrócenie do pracy. Na przykład, Sąd odwoławczy stwierdza, że „po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką były zatrudniane inne osoby nie zawsze z odpowiednimi kwalifikacjami, wyższym wykształceniem, z dużym doświadczeniem zawodowym a ponadto z krótszym stażem pracy, aczkolwiek sytuacja finansowa Gminy nie była najlepsza”, nie odnosząc się przy tym do ustaleń Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi, w sytuacji, gdy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce zostało złożone 29 sierpnia 2011 r., w wyniku realizacji programu naprawczego finansów Gminy strona pozwana dokonała rzeczywistego zmniejszenia zatrudnienia, bowiem „Finalnie na dzień 1.12.2011 r. pozwany zatrudniał 18 pracowników”, a „Na dzień 1.06.2011 r. pozwany zatrudniał w Urzędzie Gminy S. 22 pracowników.” Co więcej Sąd Okręgowy nie odnosi się do powyższych ustaleń nie tylko w części uzasadnienia poświęconej rozważaniom 9 prawnym, lecz także

omija je w jego części historycznej, relacjonującej ustalenia faktyczne i oceny prawne przyjęte w pierwszej instancji. W szczególności, pomimo że wskazuje w tej części uzasadnienia, iż przyczyną wypowiedzenia było także ograniczenie zatrudnienia podyktowane trudną sytuacją ekonomiczną gminy, to jednocześnie, akcentując zatrudnianie nowych pracowników, nie wyjaśnia jak wpłynęło to na ogólny poziom zatrudnienia w zakładzie strony pozwanej. Wobec powyższego zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., okazał się, jak już wyżej stwierdzono, w pełni uzasadniony. Brak ustalenia istotnych w sprawie faktów uniemożliwia bowiem kontrolę kasacyjną zaskarżonego wyroku. Wskazany brak stanowi nie tylko zasadniczą wadę uzasadnienia (art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.), lecz jednocześnie usprawiedliwia materialnoprawne zarzuty skargi kasacyjnej. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). Już z tego względu podniesione w skardze zarzuty naruszenia art. 45 § 1 i 2 oraz art. 8 k.p. należy uznać za uzasadnione. Na powyższym stwierdzeniu można by zakończyć ocenę zarzutów dotyczących materialnej podstawy rozpoznawanej skargi kasacyjnej, uznając że dalsze rozważania w tym zakresie, jako nieodnoszące się do prawidłowo ustalonej podstawy faktycznej, wykroczą poza granice sądowej wykładni prawa. Mając jednak na uwadze widoczną nietrafność niektórych ocen i poglądów prawnych wypowiedzianych przez Sąd Okręgowy, który będzie rozpoznawał ponownie niniejszą sprawę, Sąd Najwyższy uznał za niezbędne przypomnienie ustalonych w orzecznictwie i podzielanych przez obecny skład poglądów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę uzasadnionego likwidacją stanowiska pracy. W pierwszej kolejności należy wskazać na od lat ugruntowane stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (zob. wyroki SN: z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPIUS 1998 nr 9, poz. 263 i 2 grudnia 2010 r., III PK 28/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 35; postanowienie SN z dnia 2 lutego 10 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430). Sąd Najwyższy przyjmuje również, że likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, jeżeli w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami (zob. wyroki SN: z 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNP 2001 Nr 4, poz. 110; 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 Nr 23, poz. 569; 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, OSNP 2003 Nr 1, poz. 8 i 23 lipca 2008 r., I PK 310/07, LEX nr 500211). Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, w którym na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych (uzasadnienie tezy XI uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony). Ważne w świetle okoliczności nin. sprawy jest również zapatrywanie, zgodnie z którym likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. W wyniku bowiem likwidacji stanowiska następuje nie tylko ilościowe zmniejszenie tych stanowisk, ale również jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych

stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (zob.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNC 1983 nr 4, poz. 61; uzasadnienie tezy IX powołanej wyżej uchwały SN, III PZP 10/85; wyrok SN z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Sąd Najwyższy uznaje również, że kwestia, czy występuje 11 potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (np. uchwała z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998 nr 18, poz. 542; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Sąd pracy jest jednak uprawniony do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy ma na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (zob. wyroki SN: z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 Nr 8, poz. 121; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Ugruntowany jest także pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym kodeks pracy nie zawiera przepisu, który by generalnie uzależniał możliwość wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do jego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia. Pogląd ten nie jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdyż propozycja zatrudnienia na innym stanowisku dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności (wyroki SN z: 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPIUS 2001, z. 19, poz. 576; 6 lutego 2006 r., III PK 112/05, LEX nr 272553). Sąd Najwyższy wyraża natomiast pogląd, że w pewnych sytuacjach możliwe lub celowe jest przywrócenie pracownika na poprzednie stanowisko pracy, pomimo jego likwidacji. Dotyczy to jednak niektórych szczególnych sytuacji, w których wypowiedzenie lub rozwiązanie niezwłoczne umowy o pracę następowało z innych powodów niż likwidacja stanowiska i było nieuzasadnione lub sprzeczne z przepisami prawa (zob. wyroki SN: z 21 września 2001 r., I PKN 625/00, OSNP Nr 18 z 2003, poz. 427; 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, Prawo Pracy Nr 11/2003, s. 35; 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, Monitor Prawniczy 2007, nr 4, s. 206; 2 października 2012 r., II PK 54/12, Monitor Prawa Pracy 2013, nr 5, s. 253-255). Podobny pogląd Sąd Najwyższy prezentuje w odniesieniu do, wspomnianych już wyżej wypadków, gdy likwidacja stanowiska pracy ma na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (zob. wyroki SN: z dnia 15 grudnia 1982 r., 12 I PRN 130/82, OSNC 1983 Nr 8, poz. 121; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). W świetle powyższych poglądów, nietrafne jest stanowisko Sądu Okręgowego, które najogólniej sprowadza się do poglądu, że likwidacja stanowiska pracy nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli w ocenie sądu pracodawca ma możliwości dalszego zatrudniania pracownika, a pracownik ten zdaniem sądu ma odpowiednie i lepsze od niektórych innych pracowników kwalifikacje do wykonywania pracy w danym zakładzie. W szczególności Sąd Okręgowy uznał przedmiotowe wypowiedzenie za nieuzasadnione z tego powodu, że powódka miała wysokie kwalifikacje, a „po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką były zatrudniane inne osoby nie zawsze z odpowiednimi kwalifikacjami, wyższym wykształceniem, z dużym doświadczeniem zawodowym a ponadto z krótszym stażem pracy, aczkolwiek sytuacja finansowa Gminy nie była najlepsza”. Pomijając wskazane wyżej wątpliwości dotyczące tego ustalenia Sądu, związane z ustaleniem przez Sąd Rejonowy, że liczba zatrudnionych pracowników w wyniku zmian organizacyjnych uległa faktycznie zmniejszeniu, należy stwierdzić, że zatrudnianie po rzeczywistej likwidacji stanowiska pracowników na innych stanowiskach pracy nie daje podstaw do uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione. Sąd uznał też, że skoro strony nie pozostawały w konflikcie, to „pracodawca może podjąć czynności zmierzające do stworzenia stanowiska pracy i zatrudnienia powódki, zwłaszcza, iż kwalifikacje powódki są bardziej korzystne od osób które pozostały pracownikami strony pozwanej.” Pogląd ten jest sprzeczny z art.

45 § 1 k.p., który stanowi o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach. Niezasadne jest też zapatrywanie Sądu drugiej instancji, zgodnie z którym, skoro obowiązki powódki są nadal wykonywane, to uznać należy iż możliwe jest kontynuowanie zatrudnienia. Nawet, gdyby uznać, że enigmatyczne stwierdzenie, zgodnie z którym „obowiązki powódki są nadal wykonywane” oznacza, że wszystkie jej obowiązki są nadal wykonywane, to nie uzasadnia to przywrócenia do pracy w razie rzeczywistej likwidacji stanowiska. Rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku nie dają podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi. Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań. Na koniec należy zauważyć, że wbrew ustalonemu stanowisku orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy uznał, że pomimo ustalenia likwidacji konkretnego stanowiska pracy, sąd pracy jest uprawniony do oceny, czy pracodawca zastosował właściwe kryteria kwalifikacji pracownika do zwolnienia, a w szczególności może uznać wypowiedzenie za nieuzasadnione, jeśli za dalszym zatrudnianiem pracownika przemawiają w ocenie sądu jego kwalifikacje i stosunek do obowiązków. Przytoczone poglądy Sądu Okręgowego stoją, jak już wskazano, w istotnej sprzeczności z wykładnią art. 45 § 1 k.p. przyjętą w opisanym wyżej orzecznictwie Sądu Najwyższego. Trafny jest także zarzut naruszenia art. 8 k.p. Skarżący w apelacji wskazał na błędne zastosowanie tego przepisu przez przyjęcie, że istnieje zasada współżycia społecznego nakazująca pracodawcy zaproponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę. Pogląd ten jest w pełni trafny z powołanym wyżej stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyrokach z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99 i 6 lutego 2006 r., III PK 112/05. Tymczasem Sąd Okręgowy zwalcza go przez zupełnie nieadekwatne do tego celu stwierdzenie, że „Postępowanie dowodowe przed Sądem Rejonowym nie wykazało aby strony pozostawały w konflikcie”. Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 39815 § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 39821 k.p.c. /tp/

3.8. II PK 252/11

Sygnatura

II PK 252/11

Data wydania

2 lutego 2012 r.

Forma orzeczenia

postanowienie SN

Izba

Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

Typ składu

Skład 1-osobowy

Skład

SSN Małgorzata Gersdorf

Przewodniczący

SSN Małgorzata Gersdorf

Sprawozdawca

SSN Małgorzata Gersdorf

Autor uzasadnienia

SSN Małgorzata Gersdorf

Jednostka obsługująca

Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Wydział II

Link

<https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia2/I...>

Sygn. akt II PK 252/11 POSTANOWIENIE Dnia 2 lutego 2012 r. Sąd Najwyższy w składzie : SSN Małgorzata Gersdorf w sprawie z powództwa A. B. przeciwko Państwowemu Instytutowi Geologicznemu o odszkodowanie i uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 lutego 2012 r., na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 7 kwietnia 2011 r., odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Uzasadnienie Powód w pozwie skierowanym przeciwko Państwowemu Instytutowi Geologicznemu wnosił o uznanie za bezskuteczne rozwiązanie umowy o pracę ew. o przywrócenie do pracy. W pozwie wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była nieprawdziwa, a nadto doszło do naruszenia przepisów o konsultacji związkowej. Pozwany Instytut wnosil o oddalenie powództwa. Pozwany wskazywał, że przyczyna wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy. Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2010 r. oddalił powództwo. W motywach orzeczenia sąd wyjaśnił, iż ad casum doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy. Dodatkowo podniósł, że zmiana na stanowisku Dyrektora Instytutu nie pozostawała bez wpływu na reorganizację i likwidację stanowiska pracy powoda. 2 Ponadto sąd pierwszej instancji ocenił, iż w sprawie nie naruszono art. 38 k.p. Apelację od tego orzeczenia wniósł powód, domagając się uchylenia wyroku i zmiany przez uwzględnienie w całości. Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 7 kwietnia 2011 r., apelację oddalił, wskazując, że ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny sprawy zasługuje na aprobatę bowiem znajduje pełne potwierdzenie. W ocenie Sądu Okręgowego w W. Sąd pierwszej instancji prawidłowo przyjął, iż przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy merytorycznie zasadna. Dodatkowo ustosunkował się do zarzutu naruszenia art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach wskazując, iż do takiego naruszenia nie doszło. Także pracodawca prawidłowo typował powoda do zwolnienia z pracy. Skargę kasacyjną od orzeczenia Sadu Okręgowego wniósł powód, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego i procesowego i wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości. Jako podstawę przyjęcia skargi do rozpoznania powód przedstawił pytanie czy wypowiedzenie umowy może być uzasadnione w sytuacji gdy przyczyna wypowiedzenia – likwidacja stanowiska pracy jest co prawda prawdziwa ale motywem jej dokonania był wyłącznie zamiar pozbycia się pracownika zajmującego to stanowisko i przyczyna ta była wywołana względami osobistymi lub politycznymi. Czy w takich okolicznościach sąd pracy powinien badać motywy jakimi kierował się pracodawca likwidując to stanowisko. Sąd Najwyższy zważył, co następuje: Nie ma podstaw do przyjęcia skargi do rozpoznania. 1. Zgodnie z art. 3989 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 3) zachodzi nieważność postępowania lub 4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. 3 W rozpoznawanej sprawie żadna z tych okoliczności nie zachodzi. Skarżący przedstawia

jedynie swoją ocenę wyroku i stanu faktycznego sprawy, zmierza też do ustalenia okoliczności faktycznych na nowo. Zmierza do wykazania, że likwidacja stanowiska była fikcyjna w tym sensie, że niepotrzebna i zmierzająca jedynie do pozbycia się pracownika z pracy. Przy czym przedstawione pytanie do rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy nie zawiera żadnego problemu ogólnej natury, który wymagałby ponownego rozważenia w szerszym kontekście. W gruncie rzeczy odpowiedź na pytanie ma rozstrzygnąć o roszczeniu powoda. Rozstrzygnięcie sprawy natomiast zostało już dokonane w świetle ustalonego stanu faktycznego. Rozstrzygnięcie jest trafne. Jak wykazało postępowanie dowodowe wypowiedzenie było uzasadnione likwidacją stanowiska pracy, która była realna. Natomiast sąd nie bada, czy trafna merytorycznie, od strony biznesowej. Zgodnie z wyrokiem SN z 5 września 2001 r., sygn. 613/00, OSNP 2003/15/351 nie jest co prawda wystarczająca sama likwidacja stanowiska, gdyż wymagane jest także zbadanie związku przyczynowego między likwidacją a dokonanym wypowiedzeniem. Problem ten także w sprawie był analizowany, skoro oceniano, czy dobór pracowników do zwolnienia był trafny. Ponadto trzeba przyjąć, że wykazanie związku przyczynowego między likwidacją a wypowiedzeniem umowy jest dokonane wówczas, gdy pracownik był zatrudniony na likwidowanym stanowisku pracy. Likwidacja stanowiska pracy pracownika wywołuje bowiem prawno-materialny skutek w postaci niecelowości dalszego zatrudniania powoda. Innymi słowy likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony stanowi przesłankę zasadności rozwiązania z pracownikiem tej umowy o pracę. Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na zasadzie art. 3989 § 1 k.p.c.