

**Wyrok z dnia 6 listopada 2001 r.**

**I PKN 675/00**

**W razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem sytuacji wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy albo w jego określonej komórce organizacyjnej.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Katarzyna Gonera (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2001 r. sprawy z powództwa Stanisława M. przeciwko Starostwu Powiatowemu w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 8 czerwca 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Koszalinie wyrokiem z 8 marca 2000 r. zasądził od pozwanego Starostwa Powiatowego w K. na rzecz powoda Stanisława M. kwotę 11.501,10 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Starostwie na stanowisku dyrektora Wydziału Geodezji, Gospodarki Nieruchomościami, Kartografii i Katastru na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Uchwałą Rady Powiatu z dnia 29 marca 1999 r. utworzono Powiatowy Ośrodek Dokumentacji Geodezyjnej i

Kartograficznej w K., który przejął z dniem 1 maja 1999 r. pięciu pracowników Wydziału kierowanego przez powoda wraz z częścią zadań tej komórki organizacyjnej. Zarząd Powiatu podjął 28 kwietnia 1999 r. decyzję o zwolnieniu powoda z zajmowanego stanowiska. Zarazem podjęto decyzję o zwolnieniu zastępcy powoda Marii U. i powierzeniu jej pełnienia obowiązków dyrektora Powiatowego Ośrodka Dokumentacji. Pozostałych czterech pracowników Wydziału Geodezji kierowanego przez powoda postanowiono przekazać do Wydziału Architektury, ostatecznie jednak przekazano ich do Wydziału Rolnictwa, Leśnictwa i Ochrony Środowiska, który od 1 lipca 1999 r. - w związku ze zmianami organizacyjnymi wprowadzonymi w pozwanym Starostwie uchwałą Rady Powiatu - przekształcony został w Wydział Ochrony Środowiska, Rolnictwa i Gospodarki Nieruchomościami. Spośród pracowników dotychczasowego Wydziału Geodezji, którzy przeszli do pracy w nowym Wydziale Ochrony Środowiska, troje było młodszych stażem od powoda, dwoje zaś nie posiadało wyższego wykształcenia, które posiada powód. Jedynie powód miał uprawnienia rzeczoznawcy majątkowego w zakresie szacowania nieruchomości. Tymczasem to jemu wypowiedziano w dniu 28 kwietnia 1999 r. umowę o pracę z powodu zmniejszenia zatrudnienia w związku z reorganizacją zakładu pracy. Na początku maja 1999 r. do powoda, korzystającego w tym czasie z urlopu wypoczynkowego, zatelefonował z upoważnienia starosty dyrektor Wydziału Rolnictwa informując, że istnieje możliwość jego dalszej pracy w Starostwie, bez wskazania jednak ewentualnych nowych warunków zatrudnienia i z wykluczeniem stanowiska kierowniczego. Powód nie wyraził zainteresowania tak sformułowaną propozycją. Uwzględniając powództwo, Sąd Rejonowy stwierdził, że dokonane wobec powoda wypowiedzenie - oparte na niekwestionowanym uprawnieniu pracodawcy do przeprowadzenia zmian organizacyjnych oraz zmniejszenia stanu zatrudnienia - naruszyło podlegający kontroli sądowej sposób doboru pracowników zwalnianych z tych przyczyn. Naruszenie to było oczywiste i polegało na wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi o najdłuższym stażu pracy i najwyższych kwalifikacjach zawodowych przy pozostawieniu w zatrudnieniu innych osób będących dotychczas podwładnymi powoda. W tych okolicznościach, wobec naruszenia wymogu zasadności wypowiedzenia, powód mógł skutecznie domagać się odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 KP oraz art. 47<sup>1</sup> KP w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Na ocenę tę nie ma wpływu złożona mu telefonicznie propozycja dalszego zatrudnienia na bliżej nieokreślonym stanowisku bez podania istotnych warunków zatrudnienia. W pozwanym Starostwie niewątpliwie doszło do

likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda, a ponadto do zmian organizacyjnych w szerszym zakresie, które doprowadziły do zmniejszenia zatrudnienia u pozwanego.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z 8 czerwca 2000 r. oddalił apelację strony pozwanej. W apelacji pozwane Starostwo Powiatowe zarzuciło naruszenie art. 45 KP przez zbyt daleko idącą ingerencję Sądu w kwestię doboru pracowników do zwolnienia.

Sąd Okręgowy stwierdził, że sądy pracy nie są uprawnione do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Konkretnie okoliczności sprawy przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować, że wypowiedzenie mu umowy jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W aspekcie art. 8 KP sądy są upoważnione do badania, czy w sytuacji konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia pracodawca prawidłowo, zgodnie z zasadami współżycia społecznego, dokonał wyboru pracowników do zwolnienia. Ocena ta powinna być dokonana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy, w szczególności sytuacji osobistej i rodzinnej pracownika, jego stażu pracy, kwalifikacji itp. w porównaniu z sytuacją innych pracowników. Pozwany pracodawca nie wykazał, aby przed zwolnieniem powoda dokonywał takiego porównania. Przy indywidualizacji decyzji o zwolnieniu zwykle typuje się do zwolnienia pracowników, którzy np. nie mają odpowiednich kwalifikacji albo wadliwie wykonują swoje obowiązki. Do pracy powoda nie było zastrzeżeń. Legitymował się znacznie wyższymi kwalifikacjami zawodowymi niż większość pozostawionych w zatrudnieniu pracowników. Pominięcie ustalenia jasnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i zaniechanie przeprowadzenia badań porównawczych sprawia, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 45 KP mającym w sprawie zastosowanie na podstawie art. 13 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Czyni też prawdopodobnym twierdzenie powoda, że dobór jego osoby do zwolnienia mógł być wyrazem nieuzasadnionej niechęci kierownictwa do jego osoby.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, zaskarżając orzeczenie w całości. Jako podstawę kasacji wskazała naruszenie prawa materialnego przez błędną interpretację i niewłaściwe zastosowanie art. 45 KP i art. 8 KP w wyniku przyjęcia, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione i

sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i oddalenie powództwa. W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę pozostawało w ścisłym związku z celem dokonywanych przez pozwane Starostwo Powiatowe zmian organizacyjnych, którym było zmniejszenie ilości stanowisk kierowniczych, co objęło również likwidację stanowiska powoda. Wskazany cel przesądzał o osobie, której dotyczyło wypowiedzenie umowy o pracę. Przeprowadzone zmiany organizacyjne ograniczyły liczebność kadry kierowniczej. Indywidualizacja decyzji pracodawcy co do wyboru konkretnych osób do zwolnienia powinna być dokonana w kręgu osób zajmujących podobne stanowiska, a nie może dotyczyć wyboru między pracownikiem zajmującym dotychczas stanowisko kierownicze a pracownikami szeregowymi. Zaproponowanie powodowi nisko płatnego szeregowego stanowiska pracy, a tylko takimi pozwany dysponował po reorganizacji, w dodatku kosztem jednego z pracowników będących do tej pory jego podwładnymi, stanowiłoby rzeczywistą degradację powoda w środowisku pracowniczym i dopiero wtedy naruszałoby zasady współżycia społecznego zarówno z punktu widzenia powoda, jak i osoby zwalnianej w celu przygotowania dla niego miejsca pracy. Zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania jest przysporzeniem mu nieuzasadnionej korzyści, ponieważ wystarczającą rekompensatę i zadośćuczynienie za utratę stanowiska i miejsca pracy stanowi wypłacona powodowi odprawa przysługująca w takiej sytuacji na podstawie art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest usprawiedliwiona, ponieważ zaskarżony wyrok narusza art. 45 § 1 KP w związku z przyjęciem przez Sąd Okręgowy, że wybór osoby powoda do zwolnienia nastąpił z naruszeniem prawidłowo i obiektywnie ustalonych kryteriów doboru, a przez to wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Zgodnie z ustaleniami Sądu Okręgowego, wiążącymi w postępowaniu kasacyjnym, powód był dyrektorem Wydziału Geodezji, Gospodarki Nieruchomościami, Kartografii i Katastru, który uległ likwidacji w związku z przekazaniem części jego zadań i kompetencji do Powiatowego Ośrodka Dokumentacji Geodezyjnej i Kartogra-

ficznej a pozostałej części do nowo utworzonego Wydziału Ochrony Środowiska, Rolnictwa i Gospodarki Nieruchomościami. Ten ostatni Wydział przejął dotychczasowe zadania Wydziału Rolnictwa, Leśnictwa i Ochrony Środowiska i tę część zadań Wydziału Geodezji, której nie przejął Powiatowy Ośrodek Dokumentacji. W związku z tymi zmianami organizacyjnymi likwidacji uległo stanowisko pracy powoda. Tylko jedna osoba z dotychczasowych dyrektorów Wydziału Geodezji oraz Wydziału Rolnictwa mogła pozostać na stanowisku dyrektora nowego Wydziału Ochrony Środowiska. Powód został wytypowany do zwolnienia. Stanowisko dyrektora Powiatowego Ośrodka Dokumentacji powierzono innej osobie, nie powodowi.

Rozwiązanie z powodem stosunku pracy (wypowiedzenie mu umowy o pracę) nastąpiło na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19, ze zm.), w wyniku indywidualnej decyzji o zwolnieniu z przyczyn organizacyjnych.

Rację ma Sąd Okręgowy, że także w razie takiego indywidualnego zwolnienia pracownika, związanego z likwidacją jego stanowiska pracy, zasadność zwolnienia - odniesiona do kryteriów doboru pracownika do zwolnienia - podlega ocenie sądu pracy, a odpowiednie zastosowanie mają kryteria oceny wypracowane w wyniku wykładni i stosowania art. 45 § 1 KP (w związku z art. 13 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.). W związku z tym należy stwierdzić przede wszystkim, że porównanie sytuacji zwalnianego pracownika do sytuacji innych pracowników - obejmujące takie obiektywne kryteria, jak staż pracy, formalne wykształcenie, faktyczne kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg kariery, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju - powinno być dokonane w ramach tej samej grupy pracowników (pracowników wykonujących podobną pracę, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem wszystkich pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy albo choćby tylko w jego określonej komórce organizacyjnej. Oczywiście jest bowiem, że na ogół pracownik zajmujący samodzielne kierownicze stanowisko, lepiej wynagradzane, ale jednocześnie związane z większą odpowiedzialnością za jakość świadczonej pracy, posiada wyższe kwalifikacje, lepsze wykształcenie i dłuższy staż pracy od szeregowego pracownika obsługi, wykonującego typowe czynności biurowe lub techniczne, a nawet od szeregowego pracownika merytorycznego. W odniesieniu do sytuacji powoda oznacza to,

że porównanie powinno być dokonane w ramach grupy osób, które w pozwanym Starostwie Powiatowym zajmowały stanowiska dyrektorów lub zastępców dyrektorów poszczególnych wydziałów, ewentualnie również z uwzględnieniem osób, które objęły stanowiska dyrektorów w Powiatowym Ośrodku Dokumentacji Geodezyjnej i Kartograficznej, po przejęciu przezeń części zadań Wydziału Geodezji, którego dyrektorem był powód.

Sąd Okręgowy poczynił pewne kroki we wskazanym kierunku. Dopuścił mianowicie dowód z akt osobowych Haliny M., zastępcy dyrektora Wydziału Ochrony Środowiska, Rolnictwa i Gospodarki Nieruchomościami, jednak dowód ten nie został ani zrelacjonowany, ani poddany stosownej ocenie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Wnosić z tego można, że Sąd Okręgowy albo nie wziął tego dowodu w ogóle pod rozwagę przy dokonywaniu ustaleń faktycznych i materialnoprawnej oceny zasadności apelacji, albo nie dokonał porównania kwalifikacji, stażu pracy, wykształcenia itd. powoda oraz Haliny M., chociaż tego rodzaju porównanie bardziej odpowiadałoby istocie rzeczy niż porównanie sytuacji powoda do sytuacji innych pracowników tego Wydziału.

Wadliwe rozumienie zasad doboru pracowników do zwolnienia oznacza w konsekwencji, że zaskarżony wyrok narusza art. 45 § 1 KP, co przesądziło o uwzględnieniu kasacji.

Z kolei prawidłowe zastosowanie art. 8 KP wymaga uwzględnienia także osobistej sytuacji powoda przy dokonywaniu oceny prawidłowości (zasadności) jego wyboru do zwolnienia spośród innych osób zajmujących stanowiska dyrektorskie. W tym kontekście znaczenie powinny mieć twierdzenia pozwanego pracodawcy, że dokonując wyboru powoda do zwolnienia brał pod uwagę wyższe kwalifikacje powoda w stosunku do innych zatrudnionych, jego uprawnienia rzeczoznawcy majątkowego, możliwość prowadzenia własnej działalności gospodarczej (z której powód wcześniej korzystał), a przez to mniejszą dla niego dolegliwość wypowiedzenia w porównaniu z innymi pracownikami ze względu na realną możliwość podjęcia innego atrakcyjnego zatrudnienia. Ponadto uwzględnione powinno być również to, że powód otrzymał odprawę na podstawie art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., stanowiącą swoistą rekompensatę za utratę zatrudnienia. Odszkodowanie, o jakim stanowi art. 45 § 1 KP, ma z kolei zrekompensować nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę i jest substytutem przywrócenia do pracy (z takim właśnie roszczeniem powód pierwotnie występował). Rozważenia więc wymagałoby, czy nie stanowi nadużycia prawa pod-

miotowego dochodzenie przez powoda odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę (jako substytutu przywrócenia do pracy) przy jednoczesnym przyjęciu odprawy, którą wypłaca się pracownikowi w związku z definitywnym skutecznym rozwiązaniem stosunku pracy.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC.

=====