



Sygn. akt I PK 116/07

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 października 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

SSN Herbert Szurgacz

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko "M." Spółce Akcyjnej w S.

o przywrócenie do pracy i zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 października 2007 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 29 grudnia 2006 r., sygn. akt [...]

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

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. wyrokiem z dnia 29 grudnia 2006 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w S. z dnia 27 września 2006 r. zasądający od pozwanej „M.” S.A. w S. na rzecz powoda A. S. kwotę 11.433,78 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a także oddalający roszczenie o przywrócenie do pracy, w ten sposób, że powództwo oddalił, zasądając od powoda na rzecz pozwanej Spółki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w „M.” S.A. w S. od dnia 1 października 2002 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Kierownika Utrzymania Ruchu. Do zakresu jego obowiązków należało między innymi prowadzenie dokumentacji i planów technicznych obiektów Spółki, nadzór nad prawidłowym funkcjonowaniem instalacji i systemów, organizacja sprawnego i niezwłocznego systemu usuwania awarii maszyn, nadzór nad środkami transportowymi, organizacja prac działu technicznego, prowadzenie dokumentacji HACCP, wdrażanie postępu technicznego i nowych technologii. W dniu 24 marca 2006 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę podając zmiany w organizacji pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Uznając, że przyczyna jest rzeczywista, powód nie odwołał się od wypowiedzenia w terminie wskazanym w kodeksie pracy. Jednak pismem z dnia 19 kwietnia 2006 r. zwrócił się do pracodawcy o sprecyzowanie podstawy wypowiedzenia, kiedy dowiedział się, że na jego miejsce będzie zatrudniona inna osoba. W piśmie z dnia 25 kwietnia 2006 r. powód otrzymał wyjaśnienie, że nadzór nad bieżącym utrzymaniem ruchu w zakładzie pozostaje w zakresie obowiązków szefa produkcji, a do koordynowania prac pionów technicznych Spółka zamierza

zatrudnić koordynatora ds. technicznych. Dlatego, w związku z likwidacją dotychczasowego stanowiska pracodawca nie widział możliwości dalszego zatrudniania powoda. Po jego odejściu z pracy bezpośrednim przełożonym pracowników, których poprzednim przełożonym był powód, został S. R. W związku ze staraniami w zakresie wprowadzenia Spółki na Giełdę Papierów Wartościowych, zmieniała się struktura organizacyjna zakładu pracy. Pierwotnie, od listopada 2002 r., członkowi zarządu dyrektorowi generalnemu zakładu produkcyjnego Spółki podlegał bezpośredni szef produkcji główny technolog zakładu – S. R. oraz kierownik utrzymania ruchu, którym był powód. W wyniku zmian organizacyjnych począwszy od dnia 4 listopada 2005 r. kierownik utrzymania ruchu został przekazany pod bezpośrednie kierownictwo szefa produkcji S. R. Ostatecznie na dzień 14 marca 2006 r. dyrektorowi generalnemu zakładu produkcyjnego podlegają bezpośrednio: kierownik działu jakości, szef produkcji, koordynator ds. technicznych i dyrektor ds. zakupów. W wyniku przekształcenia Spółki nie doszło do zmniejszenia miejsc pracy wśród pracowników zajmujących funkcje kierownicze. W dniu 24 kwietnia 2006 r. na stanowisku koordynatora ds. technicznych w 1/2 wymiaru czasu pracy zatrudniono W. M. W ocenie Sądu pierwszej instancji, przejął on znaczną część obowiązków po powodzie, a mianowicie: prowadzenie dokumentacji technicznej obiektów Spółki, prowadzenie zaopatrzenia technicznego na bazie zamówień szefa produkcji, opisywanie faktur dotyczących zaopatrzenia technicznego i mediów, postępowanie z dokumentacją księgową zgodnie z obiegiem dokumentów obowiązujących w Spółce, prowadzenie dokumentacji HACCP pionu technicznego. Pozostałe obowiązki, które wcześniej należały do powoda, przejął częściowo szef produkcji. Nadto W. M. został zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu w „M.” - Dystrybucja Sp. z o.o. w B. na tym samym stanowisku z podobnym zakresem obowiązków. W dniu 8 maja 2006 r. pozwana zatrudniła w charakterze kierownika zmiany w pełnym wymiarze czasu pracy J. F.

W tak ustalonych okolicznościach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia wskazana w wypowiedzeniu była nierzeczywista i niekonkretna. Nie nastąpiła bowiem rzeczywista likwidacja stanowiska zajmowanego przez powoda - kierownika utrzymania ruchu, gdyż z porównania

zakresu obowiązków dokonanego przez Sąd wynika, że przerodziło się ono w inne - koordynatora ds. technicznych. Natomiast zmianę polegającą na zmniejszeniu wymiaru czasu pracy na stanowisku powoda z pełnego etatu do połowy oraz na dodaniu kilku innych zadań o charakterze ponadzakładowym związanym z wprowadzeniem Spółki na rynek papierów wartościowych, raportowaniem do zarządu Spółki przebiegu prac pionów technicznych w poszczególnych zakładach, tworzenia budżetu pionów poszczególnych Spółek Grupy Kapitałowej czy analizą realizacji budżetu tych pionów Sąd uznał za mniej istotną. Jeśli bowiem, zdaniem pozwanej, powód nie posiadał kwalifikacji do realizacji tych dodatkowych zadań, to właśnie tę przyczynę należało wskazać w wypowiedzeniu umowy o pracę. Konkretyzacja przyczyny wypowiedzenia, zawarta w piśmie z dnia 24 kwietnia 2006 r., która nastąpiła już po wręczeniu formalnego wypowiedzenia nie konwaliduje braków pierwotnego oświadczenia woli pracodawcy w tym przedmiocie. Wszystko to uzasadnia roszczenie powoda. Ponadto, w ocenie Sądu Rejonowego, wypowiedzenie naruszyło zasady współżycia społecznego, gdyż należało wcześniej przenieść powoda do wykonywania innej pracy, odpowiadającej jego kwalifikacjom i doświadczeniu zawodowemu. W konsekwencji żądanie oparte na art. 45 § 1 k.p. Sąd Rejonowy uznał za uzasadnione, a przywrócenie do pracy za niecelowe.

Uwzględniając apelację pozwanej od tego wyroku Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji błędnie ustalił stan faktyczny i błędnie ocenił materiał dowodowy. W ocenie Sądu drugiej instancji, wskazana przyczyna wypowiedzenia tj. zmiany w organizacji pracy była rzeczywista i uzasadniona, gdyż stanowisko powoda zostało zlikwidowane. Do zakresu czynności osoby zatrudnionej na stanowisku koordynatora ds. technicznych należy bowiem około 20% dotychczasowych zadań powoda i mają one charakter marginalny (np. sporządzenie raz w roku komisyjnego protokołu dotyczącego stanu obiektów), a częściowo są obowiązkami odnoszącymi się do wszystkich pracowników pozwanej (postępowanie z dokumentacją księgową zgodnie z obiegiem dokumentów obowiązujących w Spółce, obowiązek przestrzegania przepisów BHP). W pozostałych 80% obowiązki koordynatora ds. technicznych są obowiązkami nowymi, przypisanymi temu nowemu stanowisku, nie istniejącemu dotychczas w strukturze organizacyjnej Spółki. Poza tym temu stanowisku zostało przypisane w

przedsiębiorstwie pozwanej jedynie pół etatu, co także jest przejawem zmiany struktury organizacyjnej. Obowiązki koordynatora ds. technicznych dotyczą całej grupy kapitałowej, a w związku z tym W. M. został zatrudniony również na ½ etatu w „M.” - Dystrybucja Sp. z o.o. w B. Ponadto, wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego, doszło do zmiany w zakresie poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwie pozwanej na stanowiskach kierowniczych. W pionie, w którym umiejscowione było zlikwidowane stanowisko, liczba osób na stanowiskach kierowniczych zmniejszyła się z 7 do 6 osób. Podstawą złożenia powodowi wypowiedzenia nie była negatywna ocena jego pracy, gdyż na zajmowanym stanowisku powód się sprawdzał, lecz fakt, że jego kwalifikacje nie pozwalały na zatrudnienie go na tworzonym stanowisku koordynatora ds. technicznych. W ocenie Sadu Okręgowego, odwołując się do zasad współżycia społecznego Sąd Rejonowy nie wyjaśnił, na czym polegać ma sprzeczność wypowiedzenia z tymi zasadami, a jedynie wskazał na doświadczenie zawodowe powoda i zatrudnionych: W. M. i J. F. oraz na to, że przed wypowiedzeniem umowy o pracę nie czyniono powodowi zarzutów, co do jakości jego pracy. Sąd Okręgowy podkreślił, że zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi innej odpowiadającej jego kwalifikacjom pracy, którą dysponuje pracodawca, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej, co nie miało miejsca w rozpoznawanej sprawie. W konsekwencji Sąd drugiej instancji zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda powołał się na zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1/ art. 30 § 4 k.p. przez jego pominięcie w ocenie prawnej i błędne uznanie, że przyczyna wypowiedzenia określona jako „zmiany w organizacji pracy” była rzeczywista i uzasadniała wypowiedzenie w sytuacji, kiedy już zasady logiki oraz doświadczenia życiowego wskazują, że jest ona na tyle ogólna, że nie sposób jej przypisać cechy konkretności, 2/ art. 45 § 1 k.p. przez bezzasadną odmowę jego zastosowania, a także naruszenie przepisów prawa procesowego, w szczególności: 1/ art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak w uzasadnieniu wyroku ustalenia faktów, które Sąd uznał za udowodnione, a także dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, 2/ art. 386 § 1 k.p.c. przez bezzasadne uwzględnienie apelacji pozwanego.

Jako okoliczność uzasadniająca rozpoznanie skargi skarżący podał oczywistość naruszenia wskazanych w jej podstawie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 30 § 4 k.p.

W ocenie skarżącego, wprowadzenie dokonane przez Sąd drugiej instancji odmiennej oceny materialnoprawnej ustalonych faktów jest dopuszczalne w świetle art. 382 k.p.c., jednakże wobec zakwestionowania podstawy faktycznej wyroku, Sąd drugiej instancji przed przystąpieniem do odmiennej oceny materialnoprawnej zasadności roszczeń skarżącego powinien był dokonać własnych, stanowczych ustaleń i własnej oceny przeprowadzonych dowodów. Brak takiego odniesienia się do całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jest nie tylko mankamentem uzasadnienia, ale także usprawiedliwia materialnoprawne zarzuty skargi kasacyjnej. Niemożliwe jest bowiem prawidłowe zastosowanie prawa materialnego (dokonanie prawidłowej subsumpcji) bez zgodnego z prawem (procesowym) ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Skarżący podkreślił też, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu, tj. „zmiany w organizacji pracy” była na tyle niekonkretna, że skarżący musiał wystąpić o jej konkretyzację, co słusznie podkreślił Sąd Rejonowy. Natomiast Sąd Okręgowy przyjmując odmienne stanowisko bezzasadnie pominął fakt, że konkretyzacja przyczyny, przez wskazanie likwidacji stanowiska pracy skarżącego, nastąpiła dopiero na jego wniosek z dnia 24 kwietnia 2006 r., a więc już po wręczeniu formalnego wypowiedzenia, co nie konwaliduje istotnych braków pierwotnego oświadczenia woli pozwanego pracodawcy w tym przedmiocie. Sąd nie uwzględnił więc ugruntowanego w orzecznictwie poglądu, zgodnie z którym przejawem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, w którym na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych i nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. W konsekwencji skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji pozwanej, zasądzenie od pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, a w tym kosztów zastępstwa procesowego, za postępowanie kasacyjne i apelacyjne, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego

wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania, w tym o kosztach zastępstwa procesowego, wywołanych wniesieniem skargi kasacyjnej.

W odpowiedzi na skargę pozwana Spółka wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od skarżącego na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona wobec oczywistego naruszenia art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. Wskazanie na „zmiany w organizacji pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy” w sposób oczywisty nie wypełniało wymagania sprecyzowania konkretnej, a przeto weryfikowalnej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Było to widoczne od razu (*prima facie*) i to bez wnikania w szczegóły sprawy, a w szczególności bez potrzeby ustalania, jakie ewentualne inne (niewskazane w piśmie wypowiedzającym powodowi umowę o pracę) okoliczności sprawy mogłyby, ewentualnie, usprawiedliwiać istnienie innej konkretnej przyczyny wypowiedzenia. Oznacza to tyle, że wskazana na piśmie przyczyna wypowiedzenia powinna być konkretna i jasno sprecyzowana przede wszystkim dla adresata tej czynności prawa pracy, tj. dla powoda, niezależnie od tego, że ten dopiero po dowiedzeniu się o zatrudnieniu na jego miejsce innego pracownika wystąpił o sprecyzowanie wskazanej mu ogólnikowo przyczyny wypowiedzenia. Dodatkowo, doprecyzowując na żądanie powoda przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę, pozwany pracodawca wskazał już inną przyczynę, a mianowicie, że w związku z likwidacją dotychczasowego stanowiska pracodawca nie widział możliwości dalszego zatrudniania powoda. W takich okolicznościach sprawy, Sąd pierwszej instancji był uprawniony do uznania, że wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie wypełniała wymagania nazwania tej konkretnej i weryfikowalnej przesłanki oceny zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p., oraz że taka konstrukcyjna wada poddanego sądowej kontroli wypowiedzenia umowy o pracę nie mogła być konwalidowana przez następcze sprecyzowanie ogólnikowo określonej przyczyny, które ponadto w istocie rzeczy sprowadzało się do wskazania innej (niż pierwotna) przyczyny wypowiedzenia, tj. likwidacji stanowiska pracy powoda i braku możliwości jego dalszego zatrudniania. W ocenie Sądu Najwyższego, brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu (art. 30 § 4 k.p.) wskazania pracownikowi (powodowi) przyczyny wypowiedziana

(„zmiany w organizacji pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”), stanowiło konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadziło do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.). W takiej sytuacji nie było potrzeby ani konieczności badania, jakie ewentualnie inne okoliczności, w tym później nazwane (dookreślone) przez pozwanego pracodawcę (likwidacja stanowiska pracy i brak możliwości dalszego zatrudnienia powoda), mogły uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Wprawdzie niekiedy przyjmuje się, że dopuszczalne jest ustalanie, iż pracownik znał rzeczywiste powody dokonanego mu wypowiedzenia umowy o pracę mieszczące się w ramach wskazanej mu na piśmie przyczyny wypowiedzenia, ale sądy pracy nie mogą i nie powinny wyręczać ani poszukiwać za pracodawcę innych przyczyn dokonanego wypowiedzenia niż wskazane w piśmie wypowiadającym umowę o pracę. Wszystko to prowadziło to do uwzględnienia skargi kasacyjnej wskutek uznania za usprawiedliwiony zarzutu oczywistego naruszenia prawa przez Sąd drugiej instancji (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.), bez potrzeby ustosunkowywania się do kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. - w zakresie dokonanych przez te Sądy ustaleń, że później wskazywane (doprecyzowane) przez pozwanego pracodawcę okoliczności mogły usprawiedliwiać zaskarżone wypowiedzenie umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.