



Sygn. akt I PK 86/08

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 16 grudnia 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. W.

przeciwko Zakładowi Silników Elektrycznych "T." Spółce Akcyjnej w T.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 grudnia 2008 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w T.

z dnia 30 listopada 2007 r.,

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

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy w T. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 30 listopada 2007 r., po rozpoznaniu apelacji pozwanych Zakładów Silników Elektrycznych „T.” S.A. w T., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w T. z dnia 26 czerwca 2007 r. przywracający powoda do pracy na poprzednich warunkach, w ten sposób, że oddalił powództwo M. W. o przywrócenie do pracy i odstąpił od obciążenia powoda kosztami postępowania za obie instancje.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony przez stronę pozwaną jako wartownik straży przemysłowej od dnia 17 marca 1987 r. początkowo na czas określony, a od dnia 31 marca 1987 r. na czas nieokreślony. W dniu 16 maja 1991 r. powierzono mu obowiązki palacza w dziale utrzymania ruchu. Zakres obowiązków na tym stanowisku obejmował między innymi dbanie o stan bezpieczeństwa przeciwpożarowego i higienę pracy, zgłaszanie przełożonemu nieprawidłowości stwarzających zagrożenie bezpieczeństwa w pracy, przestrzeganie szczegółowej instrukcji eksploatacji kotłowni i innych urządzeń energetycznych. Powód był odpowiedzialny za eksploatację urządzeń kotłowni i przestrzeganie przepisów bhp i przeciwpożarowych. Powód uzyskał świadectwo uprawniające do zajmowania się eksploatacją urządzeń instalacji i sieci przy kotłach grzewczych c.o., posiada kwalifikacje do obsługi kotłowni, instalacji ciepłej i zimnej wody oraz kwalifikacje energetyczne. Powód za sześć lat osiągnie wiek emerytalny.

W 2006 r. strona pozwana odnotowała stratę w wysokości 28.077.000 zł, a w pierwszych dwóch miesiącach 2007 r. stratę wynoszącą 2.131.676,42 zł. W związku z tym zarząd pozwanej w dniu 7 lutego 2007 r. uchwalił zmiany w regulaminie organizacyjnym, w wyniku czego doszło do połączenia oddziału utrzymania ruchu odlewni z działem utrzymania ruchu, w którym zatrudniony był powód. W dziale utrzymania ruchu obok powoda na stanowiskach palaczy zatrudnionych było 4 innych pracowników. Pracodawca nigdy nie polecił powodowi uzupełnić kwalifikacji na zajmowanym stanowisku w zakresie umiejętności hydraulika lub elektryka. Spośród dziesięciu zwolnionych pracowników większość nabyła prawo do emerytury.

W dniu 20 lutego 2007 r. Niezależny Związek Zawodowy Pracowników T. S.A. wyraził sprzeciw wobec zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę. W dniu 23 lutego 2007 r. powód otrzymał pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia na 31 marca 2007 r. z powodu zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych i zmian organizacyjnych. W celu zapewnienia ciągłości pracy na stanowisku palaczy w marcu 2007 r. pozwana przeszkoliła kilku pracowników, którzy otrzymali świadectwa kwalifikacyjne dające uprawnienia do zajmowania się eksploatacją urządzeń instalacji i sieci na stanowisku palaczy. Przed redukcją zatrudnienia w dziale utrzymania ruchu zatrudniano 122 osoby. Kierownik działu typując pracowników do zwolnienia kierował się następującymi kryteriami: przydatności w pracy, sumienności, pracowitości, obowiązkowości, kwalifikacji zawodowych, itp. W przypadku powoda przełożony wziął pod uwagę kwalifikacje zawodowe i uznał, że powód nielegitymujący się kwalifikacjami hydraulika jest mniej przydatny, bo pozostali palacze c.o. posiadali także kwalifikacje hydraulika.

Na gruncie takich ustaleń Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach, uznając, że wprawdzie pracodawca nie naruszył przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, to jednak wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie było zasadne. W ocenie tego Sądu, pracodawca nie zastosował sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, nie porównał bowiem powoda z wszystkimi pracownikami, nie wziął bowiem pod uwagę stażu pracy, nienagannej opinii, dotychczasowego sposobu wykonywania pracy i warunków rodzinnych, a ponadto nie wymagał od powoda uprawnień hydraulicznych i nie informował go o potrzebie przekwalifikowania bądź uzupełnienia wykształcenia. Dokonane wypowiedzenie umowy o pracę było niezasadne także dlatego, że dotyczyło długoletniego pracownika i jedyne go żywiciela rodziny. Takie postępowanie było sprzeczne z zasadą ochrony trwałości stosunku pracy.

Sąd Okręgowy, po rozpoznaniu apelacji pozwanego, nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego co do oceny przyjętych przez pracodawcę kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym z ustaleń Sądu pierwszej instancji, wynikało bowiem, że kryteria te były konkretne,

sprawiedliwe i obiektywne. Wobec równości kryteriów dla wszystkich pracowników, w tym powoda, takich jak: przydatność w pracy, sumienność, pracowitość, obowiązkowość, rozstrzygało kryterium kwalifikacji zawodowych. Po jego zastosowaniu okazało się, że powód ma niższe kwalifikacje od pozostałych pracowników i dlatego został wytypowany do zwolnienia z pracy. Sąd Okręgowy podkreślił, że sądy pracy nie są uprawnione do oceny zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę mających na celu racjonalizację zatrudnienia. Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń, zamiarem pozwanego pracodawcy było ograniczenie zatrudnienia przez połączenie stanowisk pracy podyktowane trudną sytuacją finansową. Strona pozwana połączyła stanowiska palaczy ze stanowiskami hydraulików i dlatego powód jako osoba nieposiadająca kwalifikacji w zawodzie hydraulika został wytypowany do zwolnienia z pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie pozwalał ustalić, że pracodawca nie naruszył art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844, ze zm., zwana dalej ustawą o zwolnieniach z pracy) w związku z art. 45 § 1 k.p. Zbędne było więc przeprowadzanie dowodu z akt osobowych wszystkich pracowników zatrudnionych w dziale, w którym pracował powód, tym bardziej że, pracodawca wybierając pracowników do zwolnienia wytypował powoda *de facto* spośród palaczy zatrudnionych w dziale utrzymania ruchu. Z zeznań świadka W. M. wynika bowiem, że powód jako jedyny spośród palaczy nie posiadał kwalifikacji hydraulika i ta okoliczność zadecydowała o jego zwolnieniu z pracy, bo celem zmian organizacyjnych było połączenie stanowisk palaczy ze stanowiskami hydraulików. Okoliczność ta uszła uwadze Sądowi Rejonowemu. W ocenie Sądu Okręgowego przywrócenie powoda do pracy byłoby słuszne przy zastosowaniu zasad współżycia społecznego jedynie wtedy, gdyby jego zwolnienie nastąpiło przed upływem niedługiego okresu uprawniającego do nabycia prawa do emerytury lub świadczenia przedemerytalnego. Sytuacja taka jednak w sprawie nie występowała, skoro powód do nabycia prawa do emerytury ma co najmniej 5 lat.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1/ art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez

niewykazanie związku przyczynowego redukcji etatu „palacza” ze zmianą organizacyjną polegającą na przyłączeniu działu utrzymania odlewni do działu utrzymania ruchu, 2/ art. 10 ustawy o zwolnieniach z pracy w związku z art. 45 § 1 k.p. przez błędną wykładnię „poprzez redukcje zakresu elementu dyspozycji normy prawnej tj. sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów doboru pracowników do zwolnień, li tylko do wskazanej przez świadka grupy 4 osób ‘palaczy”, 3/ art. 45 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż subsumcja stanu faktycznego do normy art. 45 k.p. pozwalała na przyjęcie, iż Sąd Rejonowy naruszył suwerenność pracodawcy w podejmowaniu decyzji o redukcji, podczas gdy kontrola nie dotyczyła zasadności podjętej decyzji, ale „zgodności wytypowania pracownika do zwolnienia ze swobodnie podjętą decyzją o połączeniu działów kontroli istnienia związku przyczynowego między wybranymi kryteriami doboru a rzeczywiście dokonanym doбором, w kontekście rzeczywistej i konkretnej przyczyny wypowiedzenia”, 4/ art. 45 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię „polegającą na utożsamieniu istnienia rzeczywistej i konkretnej przyczyny ekonomicznej z rzeczywistą i konkretną przyczyną wypowiedzenia, z racji tychże okoliczności, konkretnego stosunku pracy i zaniechanie zbadania związku przyczynowego między przyczyną ekonomiczną a redukcją etatu palacza, a w razie braku takiego związku, przez ograniczenie porównania pracowników wedle przyjętych kryteriów li tylko wśród palaczy”, 5/ art. 45 § 1 k.p. przez pominięcie w ocenie sprawiedliwych i konkretnych kryteriów kryterium sytuacji rodzinnej i osobistej, 6/ art. 30 § 4 k.p. i 45 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że treść oświadczenia o wypowiedzeniu czyni zadość wymogom konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia, a tym samym naruszenie art. 45 § 1 k.p. przez dopuszczenie jej konkretyzacji *ex post* przy pomocy zeznań świadków, co w kontekście braku spójności między kryterium doboru (brak uprawnień hydraulika) a potrzebą ekonomiczną (redukcja etatu palacza), oraz braku dowodu na istnienie potrzeby redukcji etatu palacza, czyni wypowiedzenie nieuzasadnionym, a przez to wadliwym. W skardze zarzucono też naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na treść rozstrzygnięcia przez sprzeczność istotnych ustaleń z zebrany materiał dowodowy w wyniku ustalenia: 1/ że pracodawca zastosował wobec powoda

kryterium doboru sumiennosci, pracowitości, obowiązkowości, kwalifikacji zawodowych, podczas gdy z wiarygodnych (czego kwestionowanie jest niedopuszczalne) zeznań W. M. wynika, iż jedynym kryterium doboru były kwalifikacje, 2/ że skarżący ma niższe kwalifikacje, w tym, iż nie posiada uprawnień hydraulika, 3/ że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia był brak uprawnień hydraulika, podczas gdy przeszkolenie dotyczyło pracy palacza, co oznaczało, iż także skarżący „mógł być przeszkolony w zakresie obowiązków pracowniczych którejkolwiek z osób szkolących się w zakresie obowiązków skarżącego (np. elektryk, przez co spełnił by wymóg łączenia funkcji elektryk-palacz)”, 4/ że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia była konieczność redukcji etatu „palacza”, pomimo tego, iż „z racji szkoleń innych pracowników w zakresie ‘palacza’ wynika, że nie zachodziła potrzeba redukcji etatu ‘palacza’, a zwolnienie skarżącego wręcz wymusiło te szkolenia”, a także 5/ nie rozpoznanie istoty sporu, przez pominięcie ustalenia konkretnych rzeczywistych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, ograniczenie się jedynie do ustalenia tychże kryteriów w odniesieniu do czterech pracowników - palaczy, co uniemożliwiało weryfikację znaczenia braku uprawnień hydraulika dla przyjętych kryteriów doboru mających mieć bezpośredni związek z przyczyną ekonomiczną wymuszającą redukcję etatów, 6/ naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez ustalanie stanu faktycznego z pominięciem istotnych dowodów, tj. dowodu z dokumentu, z treści którego wynika, iż powód posiadał kwalifikacje hydraulika, co mogło mieć istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, a także poprzez ustalenie, iż zastosowanie kryteriów doboru dla większej liczby pracowników wskazywało, że kryteria doboru nie były konkretne, ale niesprawiedliwe oraz że przyczyna wypowiedzenia nie była konkretna ani rzeczywista.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano jej oczywiste uzasadnienie oraz występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego i konieczności ustalenia czy: „1/ wymóg wykazania, iż przyczyna wypowiedzenia jest konkretna i rzeczywista, w przypadku wypowiedzenia dokonanego z przyczyn ekonomicznych, ogranicza się do tej przyczyny ekonomicznej, czy też wymagany jest związek między tą przyczyną ekonomiczną, a kryteriami doboru, 2/ czy w przypadku, gdy ekonomiczna przyczyna dotyka większej liczby pracowników, zatrudnionych w różnych działach, dopuszczalnym

jest stosowanie przyjętego kryterium zakresu uprawnień do wąskiej grupy, np. jednego stanowiska, 3/ czy w razie braku związku między wskazaną indywidualną przyczyną wypowiedzenia (np. brak uprawnień hydraulika) w danej grupie pracowniczej (np. palacze), a przyczyną ekonomiczną (brak potrzeby redukcji etatu palacza - szkolenia) można przyjąć, iż wypowiedzenie jest uzasadnione, 4/ czy dopuszczalne jest hermeneutyczne stosowanie dwu rodzajów kryteriów, najpierw przedmiotowego (grupa pracowników) a następnie podmiotowego (sumienność, pracowitość etc). Czy jeśli tak, to jedynie wówczas, gdy kryterium przedmiotowe pozostaje w związku przyczynowym z ekonomicznymi przyczynami zwolnień, zaś wobec braku możliwości jego wskazania kryterium podmiotowe winno dotyczyć wszystkich pracowników, zawężenie kręgu pracowników, co do których stosowane są kryteria podmiotowe, by czyniło wypowiedzenie uzasadnionym, wymaga wykazania przez pracodawcę związku przyczynowego między przyczyną ekonomiczną a dokonany zawężeniem kręgu pracowników, 5/ czy Sąd jest władny oceniać wymieniony ww. pkt 4 związek przez pryzmat konkretności i rzeczywistego charakteru przyczyn wypowiedzenia, 6/ Sąd jest władny oceniać konkretność i rzeczywisty charakter jedynie kryterium podmiotowego, czy także przedmiotowego, 7/ czy pominięcie kryterium sytuacji rodzinnej, osobistej niweczy możliwość uznania przyjętych kryteriów doboru za sprawiedliwe”.

Ponadto zachodzi konieczność wykładni art. 10 ustawy o zwolnieniach z pracy w związku z art. 45 § 1 k.p. „w kontekście, czy wymóg konkretności i rzeczywistego charakteru przyczyn wypowiedzenia dotyczy, w zw. z art. 10 ustawy ‘o zwolnieniach grupowych’ li tylko przyczyn ekonomicznych wymuszających redukcję etatów, czy także wymaga, dla spełnienia ww. wymogu wykazania związku przyczynowego między przyczynami ekonomicznymi a zastosowanymi kryteriami doboru pracowników, przy czym ewentualna redukcja kręgu pracowników poddanych podmiotowym kryteriom doboru, w wyniku zastosowania kryterium przedmiotowego (dział, zawód, miejsce etc.) wymaga wykazania związku przyczynowego między przyczyną ekonomiczną a zastosowanymi kryterium przedmiotowym”.

Zdaniem skarżącego, gdy ekonomiczna przyczyna dotyka większej liczby pracowników zatrudnionych w różnych działach, stosowanie przyjętego kryterium zakresu uprawnień do wąskiej grupy, np. jednego stanowiska narusza zasadę

obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów. W razie braku związku między wskazaną indywidualną przyczyną wypowiedzenia (np. brak uprawnień hydraulika) w danej grupie pracowniczej (np. palacze), a przyczyną ekonomiczną (brak potrzeby redukcji etatu palacza - szkolenia) należy przyjąć, iż wypowiedzenie nie jest uzasadnione. Niedopuszczalne jest również, zdaniem skarżącego, hermeneutyczne stosowanie dwu rodzajów kryteriów, najpierw przedmiotowego (grupa pracowników) a następnie podmiotowego (sumienność, pracowitość etc.). Nawet gdyby było, „to tylko wówczas, gdy kryterium przedmiotowe pozostaje w związku przyczynowym z ekonomicznymi przyczynami zwolnień, zaś wobec braku możliwości jego wskazania kryterium podmiotowe winno dotyczyć wszystkich pracowników, zawężenie kręgu pracowników, co do których stosowane są kryteria podmiotowe, by czyniło wypowiedzenie uzasadnionym, wymaga wykazania przez pracodawcę związku przyczynowego między przyczyną ekonomiczną a dokonaniem zawężeniem kręgu pracowników”.

W odpowiedzi na skargę pozwany wniósł o jej oddalenie w całości i o zasądzenie od skarżącego na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest co do zasady uzasadniona. Wskazana skarżącemu przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne” jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymuszało na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Tymczasem w postępowaniu sądowym, wszczętym z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca, który na ogół korzysta z pomocy wyspecjalizowanych służb prawnych, nie może dopiero w postępowaniu sądowym wykazywać zasadności wypowiedzenia w oparciu o inną przyczynę niż ta, która została wskazana w dokonanym wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000 nr 7, poz. 266). Wprawdzie niekiedy przyjmuje się, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja

wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

Przekładając powyższe uwagi na podłoże faktyczne rozpoznawanej sprawy należało zwrócić uwagę, że pozwany pracodawca dopiero w postępowaniu sądowym wskazywał, iż przymuszony koniecznością „zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmianami organizacyjnymi” wybrał skarżącego do zwolnienia z pracy, kierując się jego mniejszą przydatnością zawodową z uwagi na niższe kwalifikacje zawodowe w porównaniu do innych palaczy c.o. Tymczasem pozwany pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, wywołanych między innymi połączeniem działu utrzymania ruchu z oddziałem utrzymania ruchu odlewni, stosował określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru skarżącego do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór był wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, dotychczas niepublikowany). W tym zakresie sprawy Sąd pierwszej instancji zajął stanowisko, że pozwany pracodawca nie zastosował obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy, bo nie porównał powoda z wszystkimi pracownikami, których dotyczyła ekonomiczno-organizacyjna przyczyna zwolnienia z pracy, w tym z innymi pracownikami nowo utworzonego (połączonego) działu, a ponadto nie wziął pod uwagę także innych kryteriów istotnych przy ocenie zasadności wypowiedzenia umów o pracę, takich jak: staż pracy, nienaganna opinia dotycząca sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych oraz szczególne warunki rodzinne lub wiek powoda. Oznacza to, że wymuszona względami ekonomiczno-organizacyjnymi redukcja zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie umów o pracę (art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach z pracy w związku z art. 45 § 1 k.p.) tylko przy

zastosowaniu obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy wytypowanych pracowników spośród wszystkich zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonywania zwolnień z pracy, tj. bez jej ograniczania do jednej tylko grupy pracowniczej (np. palaczy c.o. lub hydraulików).

Ponadto wydanie zaskarżonego wyroku było co najmniej przedwcześnie nawet w odniesieniu do pracowniczej grupy palaczy c.o., w ramach której pozwany pracodawca wybrał skarżącego do zwolnienia z pracy z powodu jego niższych kwalifikacji zawodowych, ponieważ Sąd drugiej instancji nie uwzględnił i nie rozważył wszystkich okoliczności istotnych przy ocenie tego kryterium wyboru skarżącego do zwolnienia z pracy. W tym zakresie Sąd pierwszej instancji uznał, iż wytypowanie skarżącego do zwolnienia z pracy ze względu na brak uprawnień hydraulika nie było usprawiedliwione, bo pozwany pracodawca nigdy nie wymagał od powoda umiejętności hydraulika na zajmowanym przez niego stanowisku palacza, a także nie informował go „pisemnie ani ustnie o potrzebie przekwalifikowania się bądź uzupełnienia wykształcenia”, a w szczególności nie wydał powodowi polecenia ani nie umożliwił mu uzyskania dodatkowych uprawnień „hydraulicznych”. Jeżeli do tych zastrzeżeń dodać przyznanie przez pozwanego pracodawcę, iż „faktycznie bezpośrednio po wręczeniu powodowi wypowiedzenia, pozwany nie miał jeszcze przeszkolonych innych pracowników z zakresu palacza przy kotłach grzewczych c.o.”, to oczywiste i istotne zastrzeżenia powinna budzić już rzetelność, a nawet prawdziwość wskazanej skarżącemu przyczyny wypowiedzenia (redukcja zajmowanego przezeń stanowiska pracy). Redukcja zatrudnienia w grupie palaczy c.o. mogła być pozorna, bo towarzyszyło jej równoczesne przeszkolenie innych pracowników do wykonywania tego rodzaju zatrudnienia, skoro w okresie wypowiedzenia skarżącemu umowę o pracę na stanowisku palacza c.o. zostało przeszkolonych „i zdało egzamin 6 innych pracowników pozostałych w tej połączonej komórce, którzy mogą w każdej chwili zastąpić palaczy chorych czy też przebywających na urlopach wypoczynkowych”. W każdym razie przeszkolenie kilku innych pracowników do pracy w charakterze palacza c.o. w okresie wypowiedzenia umowy o pracę wieloletniemu palaczowi c.o.

może podważać prawdziwość i zasadność zmniejszenia zatrudnienia w tej grupie pracowniczej z przyczyn niedotyczących pracowników.

Nawet gdyby założyć, że w ramach procedury zmniejszenia zatrudnienia wywołanej „zmianami ekonomicznymi i reorganizacją”, które wymagały zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy, dopuszczalny jest wybór najmniej przydatnych zawodowo do dalszego zatrudnienia spośród wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do rozwiązywania stosunków pracy, tj. także tych dodatkowo przeszkolonych pracowników do pracy palacza c.o., w okresie wypowiedzenia skarżącemu umowy o pracę, to Sąd drugiej instancji w ogóle nie rozważył argumentów, że pozwany pracodawca nie domagał się ani nie umożliwił skarżącemu, zatrudnionemu na stanowisku palacza c.o., uzupełnienia sprawności zawodowych o kwalifikacje hydraulika. Taką procedurę uzupełnienia kwalifikacji wymaganych do pełnienia obowiązków palacza c.o. pozwany pracodawca uruchomił wobec pracowników posiadających kwalifikacje hydraulików (którzy znajdowali się w grupie zagrożonych redukcją etatów z powodu zmian ekonomiczno-organizacyjnych). Ponadto przeprowadził takie przeszkolenia już po wypowiedzeniu skarżącemu umowy o pracę na stanowisku palacza c.o., „przyuczając” do tej pracy kilku hydraulików. Tymczasem, w ocenie Sądu Najwyższego, zasada równego traktowania pracowników (art. 18^{3a} § 1 k.p.) wymaga, aby pracodawca, który wskazał kwalifikacje zawodowe jako zasadnicze kryterium wyboru do zwolnienia pracownika z pracy, umożliwił palaczowi c.o. uzupełnienie kwalifikacji zawodowych o umiejętności hydraulika, tak samo jak w okresie wypowiedzenia palaczowi c.o. umowy o pracę umożliwił kilku hydraulikom uzyskanie kwalifikacji palacza c.o., a dopiero następnie zastosował wszystkie obiektywne i sprawiedliwe kryteria wyboru do zwolnienia z pracy konkretnego pracownika spośród wszystkich zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające do dokonywania zwolnień z przyczyn niedotyczących pracownika.

Mając na uwadze potwierdzony w postępowaniu kasacyjnym brak spójności pomiędzy zastosowanym kryterium wyboru skarżącego do zwolnienia z pracy palacza c.o. - ze względu na brak uprawnień hydraulika, które nie były wymagane od skarżącego na zajmowanym stanowisku pracy i któremu nie umożliwiono

uzyskania (uzupełnienia) tego rodzaju kwalifikacji, a także brak potrzeby redukcji etatów palaczy w okolicznościach przeszkolenia kolejnych pracowników (hydraulików) do zatrudnienia przy pracy palacza c.o., sprawa wymaga ponownego szczegółowego rozeznania. W tym celu Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

/tp/