



Sygn. akt I PK 93/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Małgorzaty P.

przeciwko Muzeum Rolnictwa w C.

o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 listopada 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 stycznia 2010 r.,

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

Uzasadnienie

Powódka Małgorzata P. w pozwie skierowanym przeciwko Muzeum Rolnictwa w C. wniosła o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne. Pozwane Muzeum wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 26 listopada 2009 r. powództwo oddalił (pkt I) i zasądził od powódki na rzecz pozwanego 60 zł tytułem kosztów zastępstwa prawnego (pkt II).

Sąd Rejonowy ustalił, że Małgorzata P. została zatrudniona w Muzeum 1 października 1989 r. Od 1 listopada 2004 r. zajmowała stanowisko specjalisty ds. kadr i płac. Pismem z 18 września 2009 r. Dyrektor Muzeum Dorota Ł. wypowiedziała powódce dotychczasowe warunki pracy w części dotyczącej stanowiska pracy, proponując jej po upływie okresu wypowiedzenia stanowisko przewodnika muzealnego bez zmiany pozostałych warunków pracy, w tym wynagrodzenia. Jednocześnie zapewniła, że powódka przejdzie stosowne szkolenie. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „zamiar zmniejszenia ilości etatów administracyjnych w muzeum oraz zwiększenie ilości etatów działalności podstawowej”. Muzeum zatrudnia obecnie 53 pracowników, z czego 8 osób w administracji. Wszyscy pracownicy administracji, za wyjątkiem Sławomira U. i Małgorzaty P. mają wyższe wykształcenie. Muzeum jest wojewódzką samorządową instytucją kultury, nad którą ogólny nadzór sprawuje Minister Kultury, zaś bezpośredni nadzór sprawuje Zarząd Województwa P. Zgodnie z ogólnym założeniem bezpośredniego organu nadzorczego, administracja nie powinna przekraczać 10% etatów merytorycznych.

W ocenie Sądu Rejonowego, warunki formalne dokonania wypowiedzenia zmieniającego zostały zachowane. Pomimo tego, że powódka w toku całego postępowania podkreślała, jak ważne dla każdego pracodawcy są kadry i płace, likwidacja stanowiska specjalisty ds. kadr i płac nie pozostaje w oczywistej sprzeczności z uzasadnionym interesem zakładu pracy. Sama powódka przyznała, że obowiązki pracownicze każdego stanowiska w administracji można podzielić pomiędzy "innych pracowników, co miało miejsce w przypadkach częstych absencji

chorobowych pracowników administracji. Sąd stwierdził też, że z jego obserwacji wynika, że rzadko w zakładach pracy wielkości Muzeum istnieje oddzielne stanowisko do spraw kadr i płac. Ponadto, dyrektorem jednostek kultury zwrócono uwagę, aby zmniejszyli zatrudnienie w administracji i zwiększali liczby pracowników merytorycznych, przy czym administracja nie powinna przekraczać 10% etatów merytorycznych, co w przypadku Muzeum oznacza maksymalnie 5 etatów. Konsekwencją wyboru stanowiska do likwidacji było także wręczenie wypowiedzenia zmieniającego powódce, jako osobie zatrudnionej na tym stanowisku. Ponadto, porównanie pracowników administracji, nie daje podstaw do uznania, że wytypowanie powódki do przeniesienia na inne stanowisko miałyby być dla niej szczególnie krzywdzące. O wytypowaniu właśnie powódki do wypowiedzenia zadecydowały różnice w wykształceniu, doświadczenie i wymagane umiejętności na poszczególnych stanowiskach pracy, zaś w przypadku Joanny P. także to, że pracownica ta jest niepełnosprawna, co jest przeszkodą w powierzeniu jej pracy przewodnika. Poza tym, tylko powódka i Sławomir U. nie mają wyższego wykształcenia. Zaproponowane powódce nowe warunki pracy różnią się tylko stanowiskiem i mogą być przez nią zaakceptowane, co sama przyznała wskazując, że poradziłaby sobie na stanowisku przewodnika, bo nie jest to skomplikowane. Nie znalazły też potwierdzenia przypuszczenia powódki, że jest ona niewygodna dla Dyrektorki, bo jest jedną z nielicznych osób zatrudnionych jeszcze przez poprzedniego dyrektora. Tymczasem, pracowników zatrudnionych przez poprzedniego dyrektora jest więcej niż połowa. Powódka nie przedstawiła też dowodów na potwierdzenie wiarygodności tezy, że wypowiedzenie było następstwem jej wniosku o przeprowadzenie kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy. W odniesieniu do zarzutu powódki, że przyczyna wypowiedzenia, a więc zmniejszenie liczby etatów administracyjnych musi zaistnieć, a nie może być tylko zamiarem, Sąd pierwszej instancji podzielił pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony w wyroku z dnia 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNP 2001 nr 4, poz. 110, w którym wskazano, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy, itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest

równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami. Za dopuszczalne uznał Sąd Najwyższy dokonanie wypowiedzenia z pewnym wyprzedzeniem czasowym, np. w okresie przeprowadzanych zmian. Dlatego Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do zakwestionowania prawidłowości dokonanego powódce wypowiedzenia zmieniającego.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości apelacją powódka, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego - art. 45 k.p. - oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego. Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

Zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną wyrokiem Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że przywrócił Małgorzacie P. warunki pracy i płacy obowiązujące przed zmianą dokonaną wypowiedzeniem i uchylił pkt II tego wyroku oraz zasądził od pozwanego Muzeum na rzecz powódki 120 zł. tytułem kosztów zastępstwa prawnego za obie instancje.

Sąd Okręgowy wskazał, że powoływane w uzasadnieniu apelacji argumenty dotyczą jedynie zarzutu naruszenia art. 45 k.p. Sąd zasadniczo podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, wskazując jednak na pewne nieprawidłowości w tym względzie. Przede wszystkim dotyczą one uznania, pomimo braku dostatecznych przesłanek, że przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista. Nie udowodniono, że niepełnosprawność Joanny P. dotyczy ograniczeń ruchowych. Sąd pierwszej instancji naruszył też art. 228 § 2 k.p.c., powołując się na obserwacje znane mu z urzędu z innych spraw odnośnie do sytuacji kadrowej, jednakże nie zwrócił stronom uwagi na te okoliczności. Rzeczywistość przyczyny wypowiedzenia mogłaby być zbadana dokładniej na podstawie porównania zakresów czynności z ostatnich lat i ustalenia, jakie zadania w tych samych okresach należały do poszczególnych osób. Pozwoliłoby to dokładnie ustalić, w jaki sposób historycznie narastało zatrudnienie w administracji. Brakuje też ustalenia, jakie wykształcenie ma Joanna P., co jest istotne skoro według twierdzeń powódki osoba ta ukończyła studia na kierunku - stosunki międzynarodowe Europy Środkowo-Wschodniej, co wskazuje na

ograniczoną przydatność jej studiów na zajmowanym stanowisku oraz w związku z przewidywaniem powierzenia jej kolejnych czynności.

W uzupełnieniu ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy dodał, że do pracowników administracji zaliczyć nadto należy Sylwię S. zatrudnioną okresowo, jako sekretarka w ramach prac interwencyjnych oraz, jak należy sądzić, asystentkę dyrektora panią R.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w sprawie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, to pracodawca winien udowodnić, że przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista i podać okoliczności, które uzasadniają dokonanie wypowiedzenia temu, a nie innemu pracownikowi. Tymczasem, pracodawca nie wykazał skutecznie, że przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, a gdyby nawet przyjąć, że tak jest, to poważne wątpliwości budzi to, czy wypowiedzenie powinno dotyczyć właśnie powódki. Na potwierdzenie tej opinii Sąd Okręgowy podniósł, że jakkolwiek nie ma podstaw do kwestionowania ustalenia, że przy okazji opracowywania budżetu na 2010 r. zwrócono uwagę na to, aby zmniejszyć liczbę zatrudnionych w administracji, to jednocześnie do kwestii tej ponownie nie przywiązywano zbyt dużej wagi od strony formalnej, gdyż nie przedstawiono takich uwag, czy zaleceń na piśmie. Z sugestią zmniejszenia zatrudnienia w administracji kłóci się zatrudnianie kolejnych osób w tym dziale - Anety U., jako kierownika administracyjnego, Sławomira U. (5/8 etatu), Sylwii S. w ramach prac interwencyjnych na okres od 15 kwietnia 2009 r. do 14 kwietnia 2010 na stanowisku sekretarki, uzasadniane potrzebami w zakresie wykonywania czynności sekretarskich. W tym stanie rzeczy przyczyny dotyczące zwiększania liczby pracowników administracyjnych, przesunięć w zakresie ich zadań, a później zmniejszania ich liczby, były nieprzejrzyste. Sąd podkreślił, że bezzasadność dokonanych zmian, jako należących do sfery organizacyjnej pracodawcy, nie podlega ocenie sądu. Wskazał też, że w gospodarce rynkowej pracodawca musi mieć prawo do zwalniania pracowników nieprzydatnych bądź niepotrzebnych. Jednocześnie jednak w ocenie Sądu działania podejmowania w tym zakresie przez pracodawcę nie mogą być całkowicie dowolne. Pracodawca powinien bowiem uwzględnić możliwie optymalne wykorzystanie dotychczasowych pracowników, uwzględniając ich kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Wyższe wykształcenie

nie może być decydującym kryterium, zwłaszcza gdy wystarczające jest niższe wykształcenie, poparte wieloletnim doświadczeniem zawodowym i dobrze ocenianym przez pracodawcę sposobem wykonywania obowiązków. Sądy, oceniając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, powinny uwzględniać interes pracownika i pracodawcy. W niniejszej sprawie, w kontekście realności przyczyny wypowiedzenia, jak też doboru pracownika, mają zatem znaczenie również okoliczności dotyczące powódki. Brak jest podstaw do przyjęcia, że stanowisko, które dla niej przewidziano jest odpowiednie do jej doświadczenia zawodowego. Problematyczna jest też potrzeba zatrudnienia kolejnej osoby na zaproponowanym jej stanowisku, bowiem oprowadzaniem wycieczek zajmują się wszyscy pracownicy merytoryczni, a na zatrudnionych dwóch przewodników jeden jest oddelegowany do innej pracy. Poza tym, stanowisko przewodnika muzealnego jest usytuowane najniżej w tabeli regulaminu wynagrodzeń i w formalnej hierarchii pracowników muzealnych jest stanowiskiem niskim. Kwestia, czy zatrudnienie dodatkowego pracownika na danym stanowisku jest celowe poddaje się ocenie w kontekście tego, czy przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista. Wypowiedzenie zmierzające do zatrudnienia na stanowisku podrzędnym pracownika z najdłuższym stażem pracy (spośród pracowników administracyjnych), zatrudnionego wcześniej na stosunkowo odpowiedzialnym stanowisku, wykonującego swoje obowiązki dobrze - wskazuje na błędną politykę zatrudnienia. W kontekście zwiększania zatrudniania w ostatnich latach w zakresie pracowników administracji oznacza to, że rzeczywista przyczyna wypowiedzenia była inna niż podana przez pracodawcę. Zdaniem Sądu, pracodawca publiczny nie podlega takim samym regułom, jak przedsiębiorca w gospodarce rynkowej, w zakresie celów i metod prowadzonej działalności, a także w zakresie polityki zatrudnienia. Celem jednostek publicznych jest zasadniczo prowadzenie działań długofalowych niepodlegających bezpośredniemu oddziaływaniu sytuacji gospodarczej. Polityka zatrudnienia nie musi być tak elastyczna. Zatem błędy w tym zakresie nie powinny powodować negatywnych konsekwencji dla pracowników zatrudnionych przez wiele lat i prawidłowo wykonujących swoje obowiązki.

W konkluzji powyższych rozważań Sąd Okręgowy stwierdził, że wskazane w nich okoliczności uzasadniają wątpliwości do zasadności wypowiedzenia powódce

warunków pracy. Okoliczności te mogą wskazywać, że to nie kwalifikacje powódki i doświadczenie zawodowe zdecydowały o wyborze jej do zrealizowania celu zmniejszenia liczby pracowników administracyjnych. Nie zdecydowało o tym także planowane powierzenie pracownikom poszczególnych zakresów czynności. Odwrotnie, do planowanego przesunięcia powódki dobrano odpowiednio uzasadnienie i zmiany zakresów czynności. Pewności w tym zakresie nie ma, jednak przedstawiony układ okoliczności faktycznych, w kontekście przedstawionych dowodów wskazuje, że nie można uznać że wskazana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista. Z tych względów Sąd uznał, że wypowiedzenie zmieniające nie było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, wnosząc o jego uchylenie w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania według norm przepisanych. Strona skarżąca zarzuciła naruszenie art. 42 § 1 i 2 k.p. oraz art. 45 § 1 i 2 k.p., przez ich wadliwą wykładnię i niewłaściwe zastosowanie spowodowane błędem w ustaleniach faktycznych będących podstawą rozstrzygnięcia i sprzecznością istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Ponadto podniesiono naruszenie przepisów postępowania - art. 233 k.p.c., które miało istotny wpływ na wynik sprawy i polegało na braku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, co doprowadziło do uznania przez Sąd Okręgowy, że wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia powódce warunków pracy miała charakter pozorny, a prawdziwą przyczyną były bliżej nieokreślone motywy działania pracodawcy.

W uzasadnieniu strona skarżąca podniosła w szczególności, że zmniejszenie stanu zatrudnienia przejawia się w konieczności zwolnienia określonej liczby pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy podlegających likwidacji. Decyzje w co do celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia należą do sfery organizacyjnej zakładu pracy i nie podlegają kontroli sądu w sporze o bezzasadność wypowiedzenia. Zaoferowanie natomiast pracownikowi innej odpowiedniej pracy w zakładzie jest pożądane. Odmowa jej przyjęcia ma znaczenie dla oceny zasadności wypowiedzenia. Chociaż powódka wcześniej nie wykonywała

pracy przewodnika muzealnego, to odbyłaby szkolenie przygotowujące do objęcia nowego stanowiska i - jak sama stwierdziła - dałaby sobie radę. Wbrew ocenie dokonanej przez Sąd Okręgowy, kryterium wykształcenia nie było jedynym mającym zastosowanie w niniejszej sprawie. Jednakże likwidacja jej stanowiska pracy uzasadniała dokonanie jej wypowiedzenia zmieniającego, bez potrzeby oceny przez jej kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności i porównywania jej z innymi pracownikami. Dlatego nie można zarzucić pracodawcy, że nie wykazał rzeczywistości i zasadności wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy powódki.

Zdaniem strony skarżącej, najistotniejszym mankamentem uzasadnienia orzeczenia Sądu Okręgowego, jest pogląd, że pracodawca publiczny nie ma możliwości swobodnego kształtowania zatrudnienia, ponieważ jest to przywilej przedsiębiorców funkcjonujących w realiach gospodarki rynkowej. Nie jest to jednak stanowisko trafne, bowiem od jednostek publicznych należy oczekiwać sprawnego dostosowywania się do zmieniających się warunków funkcjonowania, w tym także sprostania oczekiwaniom organów nadzoru. Nie wolno pozbawiać pracodawcy publicznego prawa do racjonalizacji zatrudnienia.

Wskazano też, że Sąd zasugerował, że istniały inne motywy wypowiedzenia, których pracodawca nie wskazał. Jednakże żaden dowód nie wskazuje na to, aby pracodawca w którymkolwiek momencie szukał odwetu z powodu skargi skierowanej przez powódkę do organów Państwowej Inspekcji Pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona, pomimo że nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są trafne. W szczególności niezasadny jest naruszenia art. 233 k.p.c. Po pierwsze, strona skarżąca nie wskazała, którego z dwóch paragrafów tego artykułu dotyczą sformułowane zarzuty i nie sprecyzowała tego braku w uzasadnieniu podstaw skargi. Po drugie, w świetle art. 398³ § 3 k.p.c. zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów nie mogą być podstawą skargi kasacyjnej (zob. np. postanowienie SN z 23 września 2005, III CSK 13/05, OSNC 2006, nr 4, poz. 76). Wobec tego, skoro podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała się nieuzasadniona, rozpoznanie skargi należy ograniczyć do oceny zasadności

podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego, a przy tej ocenie Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Związanie to mogłoby prowadzić do wniosku, że Sąd Najwyższy jest także związany stwierdzeniem przez Sąd Okręgowy, że przyczyna wypowiedzenia, w postaci likwidacji stanowiska pracy, nie była rzeczywista. Ocena, czy likwidacja stanowiska pracy jest rzeczywista, czy pozorna, jest bowiem 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. (por. wyrok SN z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 119/97, OSNP 1998, nr 1, poz. 13).

Sytuacja taka w rozpoznawanej sprawie jednak nie zachodzi, bowiem wskazane stwierdzenie Sądu pozornie tylko dotyczy ustalenia czy przyczyna była rzeczywista, a w istocie odnosi się do przyjętej przez Sąd oceny, że rzeczywiście dokonane zmniejszenie zatrudnienia w grupie administracyjnej i zwiększenie w grupie podstawowej jest zbędne i dowodzi błędnej polityki zatrudnienia. Tymczasem, pojęcie rzeczywistej (prawdziwej) przyczyny wypowiedzenia odnosi się do faktycznego istnienia okoliczności wskazanej (wskazanych) w oświadczeniu o wypowiedzeniu jako powód (powody) wypowiedzenia. Sąd nie podjął kwestii, podstawowej dla ustalenia tak rozumianej prawdziwości wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny, tj. ustalenia, czy skutek dokonania powódce wypowiedzenia zmieniającego nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia w grupie administracyjnej i zwiększenie w grupie podstawowej, podczas gdy „zamiar zmniejszenia liczby etatów administracyjnych w muzeum oraz zwiększenie ilości etatów działalności podstawowej” pracodawca podał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu. W tej sytuacji twierdzenie Sądu, że „pracodawca nie wykazał skutecznie, że przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista” należy uznać za bezpodstawne, ponieważ nie dotyczy ono tej kwestii. Sąd nie rozważył też w istocie, drugiego zagadnienia istotnego w kontekście prawdziwości istnienia przyczyny, tj. ustalenia, czy zaproponowanie nowych warunków zatrudnienia, nie zmierzało faktycznie do „pozbycia się” powódki przez celowe zaproponowanie warunków, których ona obiektywnie nie mogła zaakceptować. Ustalenie, że tak było

mogłoby prowadzić do wniosku, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu nie była rzeczywistym powodem rozwiązania stosunku pracy lub, że celem faktycznego zlikwidowania stanowiska pracy było zwolnienie powódki, co wskazywałoby na niezasadność wypowiedzenia. Sąd nie stwierdził jednak istnienia takiego stanu rzeczy.

Jak wskazano wyżej, Sąd mylnie pojmuje pojęcie rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia. Twierdząc, że podana przez stronę pozwaną przyczyna była nierzeczywista, Sąd ma na względzie to, że w jego ocenie nie było rzeczywistej potrzeby zmniejszenia zatrudnienia w administracji i zwiększenia go w działalności podstawowej. Natomiast, zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa, 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 pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 poz. 164, 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). Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana. Zasadniczo zmiana ta powinna istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Jeżeli jednak jest nią likwidacja stanowiska pracy, wystarczy, że decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości co do jej przeprowadzenia (zob. np. wyroki SN z: 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNP 2001 nr 4, poz. 110; 22 września 1999 r., I PKN 279/99, OSNP 2001 nr 2, poz. 43; 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569).

Za nietrafne należy też uznać opinie Sądu Okręgowego odnoszące się do znaczenia zakwalifikowania pracodawcy do sfery publicznej dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Pogląd Sądu, że pracodawca publiczny nie podlega takim samym regułom jak przedsiębiorca w gospodarce rynkowej w zakresie polityki zatrudnienia, w związku z czym błędy w tej polityce mogą

uzasadniać uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione, jest błędny. Opiera się on bowiem na niedopuszczalnym założeniu, że polityka kadrowa tej kategorii pracodawców podlega kontroli sądowej, co stoi w jawnej sprzeczności z ustalonym, jak wcześniej wskazano, poglądem orzecznictwa, zgodnie z którym celowość dokonywanych przez pracodawcę działań organizacyjnych, gospodarczych i innych związanych z zarządzaniem zakładem i stanowiących przesłankę decyzji w sprawach personalnych nie podlega ocenie sądu. Błędna w ocenie sądu polityka zatrudnienia prowadzona przez publicznego pracodawcę nie stanowi, podobnie jak w przypadku pracodawców prywatnych, przesłanki uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę będące rezultatem takiej polityki jest z tego względu nieuzasadnione.

Sąd nie przedstawił argumentów, które mogłyby przeważać przekonujące rozumowanie strony skarżącej, która wskazała, że nastąpiła rzeczywista likwidacja stanowiska powódki, że w związku z tym powódka była naturalną kandydatką do wypowiedzenia jej warunków pracy w zakresie stanowiska (rodzaju) pracy, że powódka była tą kandydatką również dlatego, że miała najniższe kwalifikacje spośród pozostałych pracowników administracji Muzeum, że proponowane jej warunki były dla niej do zaakceptowania, tym bardziej, że zachowano dotychczasowe jej wynagrodzenie a pracodawca zaoferował jej przeszkolenie. Sąd nie wziął także pod uwagę, 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 zaś 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. wyrok SN z 17 września 1982 r., I PRN 64/82 (OSNCP 1983, nr 4, poz. 61; uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985, nr 11 poz. 164, uzasadnienie tezy IX).

Wobec powyższego zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. okazał się uzasadniony. Bezpodstawny okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., które nie zostały uzasadnione i które, w ocenie Sądu Najwyższego, nie mają związku z rozpoznawanym sporem.

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.