



Sygn. akt II PK 45/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa M. D.

przeciwko Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 października 2011 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 16 listopada 2010 r.,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 sierpnia 2010 r., Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. D. przeciwko Poczcie Polskiej o odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka pracowała u strony pozwanej od 16 lutego 1999 r. do 31 stycznia 2010 r., ostatnio na stanowisku kierownika Działu Wspomagań. Powódka posiada wykształcenie wyższe prawnicze i ukończyła aplikację prokuratorską. W związku z sytuacją ekonomiczną (między innymi rosnącą konkurencją na rynku usług pocztowych) strona pozwana podjęła się wdrożenia programu naprawczego polegającego w szczególności na redukcji liczby pracowników. W okresie od 20 marca do 9 kwietnia 2009 r. pozwana przeprowadziła z działającymi u niej zakładowymi organizacjami związkowymi konsultacje dotyczące zamiaru dokonania zwolnień grupowych, jednak ostatecznie związki zawodowe sprzeciwiły się zwolnieniom grupowym i nie doszło do zawarcia porozumienia zbiorowego w sprawie takich zwolnień. Uchwałą nr 12/09 zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 17 września 2009 r. strona pozwana wprowadziła Regulamin Zwolnień Grupowych określający zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. Zgodnie z Regulaminem, zwolnienia grupowe miały obejmować między innymi pracowników należących do grupy zawodowej `organizacja i administracja@. Termin zwolnień grupowych wyznaczono na okres od września do końca grudnia 2009 r. Przy doborze pracowników do zwolnień grupowych pracodawca powinien brać pod uwagę następujące kryteria: przydatność zawodową (posiadane kwalifikacje, doświadczenie, umiejętności, jakość i wydajność pracy, dyspozycyjność), pobieranie lub możliwość otrzymania przez pracownika świadczeń emerytalno-rentowych, dyscyplinę pracy, sytuację rodzinną pracownika, likwidację stanowiska pracy, przebywanie na urlopie bezpłatnym trwającym dłużej niż 6 miesięcy. Ocena sytuacji faktycznej poszczególnych pracowników według powyższych kryteriów miała być przeprowadzona przez ich przełożonych z wykorzystaniem stosownych kwestionariuszy. Oprócz powódki na stanowisko do Działu Wspomagania

pracodawca brał pod uwagę również kandydaturę A. H. Oceny powódki dokonywał jej bezpośredni przełożony W. Z. Jego zdaniem, spośród wszystkich ocenianych przez niego kierowników powódka wypadła najslabiej. Zdarzyło się, że powódka odmówiła wykonania polecenia, a jej współpraca z innymi kierownikami nie zawsze układała się we właściwy sposób. Powódka zdobyła ostatecznie 34 punkty, a jej praca była oceniana ogólnie na 3 jako „zadowalająca”. A. H. także ukończyła prawo, jest długoletnim pracownikiem Poczty Polskiej i została oceniona jako bardzo dobry pracownik, uzyskując od swojej przełożonej R. K. 66 punktów. Pozwana zaproponowała powódce pracę w oddziałach rejonowych znajdujących się w [...] oraz na terenie W. na stanowiskach eksploatacyjnych, a także starszego inspektora kontroli, lecz powódka nie przyjęła żadnej z tych ofert. Ostateczną decyzję o dalszym zatrudnieniu A. H. zamiast powódki podjęła komisja do spraw alokacji pracowników. Pismem z dnia 30 grudnia 2009 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zastosowaniem skróconego do jednego miesiąca okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2010 r. Pracodawca w piśmie rozwiązującym stosunek pracy wskazał, że przyczynami wypowiedzenia były: 1) przyczyny ekonomiczne w postaci sytuacji ekonomicznej Poczty Polskiej S.A., spadku popytu na usługi pocztowe spowodowanego wyhamowaniem dynamiki i stagnacją ilości świadczonych usług pocztowych w roku bieżącym, trudności w pozyskiwaniu finansowania zewnętrznego, rosnącej konkurencji na rynku pocztowym i finansowym, naruszenia równowagi finansowej pomiędzy przychodami i kosztami; 2) zmiany organizacyjne u pracodawcy. Ponadto w piśmie wypowiadającym umowę o pracę wskazano, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych nastąpiło w oparciu o kryteria wynikające z § 5 ust. 1 pkt 1 Regulaminu Zwolnień Grupowych (dotyczące przydatności zawodowej).

Przy takich ustaleniach faktycznych, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, tym bardziej że powódka nie kwestionowała prawdziwości przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę, lecz podważała kryterium doboru do zwolnienia. Okolicznością bezsporną było bowiem, że strona pozwana w wyniku trudnej sytuacji finansowej i konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia, podjęła decyzję o przeprowadzeniu zwolnień

grupowych wobec części zatrudnionych przez nią pracowników. Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwana przy doborze powódki do zwolnienia nie naruszyła kryteriów określonych w § 5 Regulaminu Zwolnień Grupowych, bowiem wśród nich najważniejszym była przydatność zawodowa. Właśnie to kryterium o charakterze obiektywnym zadecydowało o zwolnieniu powódki z pracy. Skoro powódka legitymowała się mniejszą przydatnością zawodową (mniejszym doświadczeniem) niż A. H., to rozwiązanie z nią umowy o pracę było uzasadnione.

Wyrokiem z dnia 16 listopada 2010 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji. Zdaniem Sądu odwoławczego, podane przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawarte w oświadczeniu o wypowiedzeniu są konkretne, rzeczywiste i prawdziwe. Strona pozwana zgodnie z postanowieniami Regulaminu Zwolnień Grupowych przy doborze pracowników do zwolnienia grupowego uwzględniła obiektywne kryteria w postaci przydatności zawodowej i dokonała rzetelnej oceny pracowników przez pryzmat wszystkich kryteriów zawartych w Regulaminie. W porównaniu z A. H. powódka miała niewątpliwie krótszy staż zatrudnienia, mniejsze doświadczenie oraz słabszą ocenę pracy. Wybierając A. H. jako lepszą niż powódka kandydatkę na stanowisko kierownika Działu Wspomagania, pozwana postąpiła prawidłowo i nie naruszyła przepisów prawa pracy dotyczących rozwiązywania z pracownikami umów o pracę za wypowiedzeniem. Według Sądu odwoławczego, oddalenie wniosków dowodowych zgłoszonych przez powódkę w postępowaniu przed Sądem Rejonowym w piśmie procesowym z dnia 2 sierpnia 2008 r. zmierzających do wykazania nierzetelności i nieprawdziwości oceny pracy powódki miało uzasadnienie `w całości zebranego materiału dowodowego@.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego powódka zarzuciła naruszenie: 1) art. 30 § 4 k.p., polegające na przyjęciu, że treść oświadczenia pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę czyni zadość wymaganiom konkretyzacji przyczyny uzasadniającej dobór powódki do zwolnienia z pracy, podczas gdy podana przez pozwaną przyczyna doboru powódki do zwolnienia zawarta w wypowiedzeniu jest ogólnikowa, mało precyzyjna i niezrozumiała dla powódki; 2) art. 45 § 1 k.p., przez uznanie, że wskazana w

oświadczeniu pracodawcy jako przyczyna wypowiedzenia przydatność zawodowa@ uzasadniała w sposób wystarczający dokonanie względem powódki wypowiedzenia umowy o pracę; 3) § 5 Regulaminu Zwolnień Grupowych w związku z art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz art. 9 § 1 k.p., przez dokonanie nieuzasadnionej gradacji kryteriów doboru powódki do zwolnienia, co doprowadziło do pominięcia pozostałych kryteriów istotnych dla oceny decyzji pozwanego w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę; 4) art. 217 § 2 i art. 227 k.p.c. oraz art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez uznanie, iż Sąd Rejonowy prawidłowo oddalił wnioski dowodowe powódki zawarte w piśmie procesowym, podczas gdy powódka za pomocą tych wniosków zmierzała do wykazania nierzetelności i nieprawdziwości oceny jej pracy, zaś okoliczności, na poparcie których te wnioski zostały powołane miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, miały charakter sporny i nie były powoływane dla zwłoki.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych powódka podniosła w szczególności, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwaną nie spełniało wymagań określonych w art. 30 § 4 i art. 45 k.p., gdyż ogólnikowe sformułowanie przyczyny wypowiedzenia w części dotyczącej doboru jej do zwolnienia a ograniczające się do przytoczenia postanowienia zawartego w Regulaminie, uniemożliwiło powódce dokonanie oceny prawdziwości i zasadności tej przyczyny.

Powódka wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty 14.601,66 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wyroku do dnia zapłaty oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega uwzględnieniu, bowiem uzasadniony jest przede wszystkim zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. wskutek błędnego uznania przez Sąd odwoławczy, że wskazana powódce w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę została przez pracodawcę dostatecznie skonkretyzowana. Z ustaleń faktycznych sprawy wynika, że w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca uzasadnił rozwiązanie z powódką umowy o pracę powołaniem się na: 1) przyczyny ekonomiczne spowodowane spadkiem popytu na usługi pocztowe świadczone przez stronę pozwaną oraz 2) zmiany organizacyjne, a ponadto zaznaczył, że decyzja o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę została podjęta w oparciu o kryteria wynikające z § 5 ust. 1 pkt 1 Regulaminu zwolnień grupowych. Sformułowane w ten sposób przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem tylko z pozoru odpowiadają wymaganiu określone w art. 30 § 4 k.p. Jak bowiem wynika z utrwalonego w tym względzie orzecznictwa Sądu Najwyższego, sformułowanie jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych oraz zmian organizacyjnych, jest nazbyt ogólne i przez to wadliwe. Takie sformułowanie nie pozwala pracownikowi na poznanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia. Jeśli zatem pracodawca przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, to przy sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia powinien nawiązać do zastosowanego kryterium, a także wskazać, że wybór ten jest usprawiedliwiony znanymi pracownikowi okolicznościami, na przykład jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do innych pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682). Taka potrzeba bierze się stąd, że wymuszona względami ekonomiczno-organizacyjnymi redukcja zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie umów o pracę tylko przy zastosowaniu obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników wytypowanych spośród ogółu zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonywania zwolnień z pracy.

Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołanie wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisanu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stopień uszczegółowienia przyczyn wypowiedzenia zależy od konkretnego przypadku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723). Wymaganie wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy także wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż na podstawie art. 45 § 1 k.p. sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia w zakresie zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i ich wyników pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 417; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542; z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 630 i z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 780/00, LEX nr 558276).

W wypowiedzeniu z dnia 30 grudnia 2009 r. pozwany pracodawca wskazał przyczyny `ekonomiczne@ oraz `zmiany organizacyjne@ i `kryteria wynikające z § 5 ust. 1 pkt 1 Regulaminu zwolnień grupowych@ jako uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powódce. Zasadność tego wypowiedzenia mogła być oceniana przez orzekające w sprawie Sądy wyłącznie w odniesieniu do tych przyczyn, gdyż pracodawca w toku postępowania wywołanego wniesieniem odwołania pracownika od wypowiedzenia nie może wykazywać jego zasadności w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 266; OSP 2001 nr 4,

poz. 56, z glosą A. Wypych-Żywickiej). Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Wprawdzie w orzecznictwie dopuszcza się wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przyczyn sformułowanych ogólnie, ale tylko wówczas, gdy skonkretyzowane przyczyny sformułowane w innym piśmie doręczonym pracownikowi jednocześnie z oświadczeniem o wypowiedzeniu lub też w piśmie, z którym pracownik mógł zapoznać się przed wypowiedzeniem, a oświadczenie pracodawcy odwołuje się do zarzutów stawianych wcześniej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 789; z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 287 oraz z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 175/06, LEX nr 448111).

Z ustaleń faktycznych sprawy nie wynika, aby w momencie otrzymania pisma rozwiązującego umowę o pracę, powódce była znana skonkretyzowana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę. Z treści pisma pracodawcy wynika tylko tyle, że wypowiedzenie było następstwem zmian ekonomicznych i organizacyjnych u pracodawcy (czego powódka zresztą nie neguje), zaś przyczyną, która zadecydowało o wyborze powódki do zwolnienia z pracy były kryteria wynikające z § 5 ust. 1 pkt 1 Regulaminu zwolnień grupowych. Pozwany pracodawca w treści oświadczenia rozwiązującego z powódką umowę o pracę nie przedstawił okoliczności, które - według kryteriów regulaminowych - uzasadniały wybór powódki do zwolnienia z pracy. Nie ustalono też, aby w jakimkolwiek innym dokumencie, który powódka otrzymała przed wypowiedzeniem umowy o pracę, przedstawiono jej, na czym konkretnie miała polegać jej nieprzydatność zawodowa decydująca o rozwiązaniu z nią stosunku pracy. Z materiału procesowego sprawy wynika natomiast, że tę kwestię strona pozwana rozwinęła dopiero w odpowiedzi na pozew, wyjaśniając w szczególności, że inna pracownica legitymowała się wyższymi kwalifikacjami i przydatnością zawodową. Takie uszczegółowienie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę

powinno nastąpić już w piśmie wypowiedającym umowę o pracę, a dokonanie go w toku postępowania sądowego jest spóźnione.

Z powołanych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 k.p.c.