

**Wyrok z dnia 7 kwietnia 2011 r.**

**I PK 238/10**

**Pracodawca nie stosuje dyskryminującego kryterium wyboru pracownika do zwolnienia z pracy z uwagi na złą sytuację ekonomiczną, gdy rozwiązuje umowę o pracę z pracownikiem najmłodszym, któremu najłatwiej znaleźć nową pracę.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 7 kwietnia 2011 r. sprawy z powództwa Jerzego K. przeciwko Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej w B.-Z. SA o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 29 czerwca 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Jerzy K. wniósł pozew przeciwko PKS w B.-Z. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne albo o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Busku Zdroju wyrokiem z 22 kwietnia 2010 r. [...] oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że powód 27 lutego 1980 r. zawarł z pozwanym umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. Podjął naukę w przyzakładowej szkole zawodowej. Po odbyciu zasadniczej służby wojskowej powód początkowo pracował jako mechanik, następnie jako robotnik magazynowy w magazynie technicznym a przez ostatnie 10 lat jako robotnik magazynowy w stacji paliw. Powód od 1989 r. jest członkiem NSZZ „Solidarność” Pracowników PKS w B.-Z. Od 2002 r. do 2006 r. był członkiem komisji rewizyjnej tego związku. Na początku 2010 r. odbyły się wybory władz zakładowej komisji związkowej. Powód był jednym z kandydatów na przewodniczącego lecz wybrany został dotychczasowy przewodniczący.

Uchwałą zarządu Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej w B.-Z. SA z 7 stycznia 2010 r. przyjęty został program restrukturyzacji na lata 2009-2011, uzupełniony o prognozę do 2014 r. Rada nadzorcza pozytywnie zaopiniowała ten program i zobowiązała zarząd do jego realizacji.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem i poglądami doktryny ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Sąd Rejonowy zaznaczył, że w przedmiotowej sprawie przyczyną podaną w wypowiedzeniu umowy o pracę jest trudna sytuacja ekonomiczna spółki i konieczność zmniejszenia zatrudnienia według założeń przyjętego przez zarząd programu restrukturyzacji na lata 2009-2011. Podstawą do prowadzenia procesu zwolnień, które nie są zwolnieniami „grupowymi”, była uchwała zarządu Spółki [...] z dnia 7 stycznia 2010 r. zatwierdzona uchwałą rady nadzorczej [...] z dnia 11 stycznia 2010 r. Bezsporne, w ocenie Sądu było, iż Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej w B.-Z. SA od pewnego czasu borykało się z trudnościami finansowymi i że w związku z tym zarząd pod przewodnictwem prezesa podjął czynności zmierzające do restrukturyzacji przedsiębiorstwa i poprawy trudnej sytuacji ekonomicznej, dokonując zmian organizacyjnych, w tym również kadrowych. W jednostce, w której zatrudniony był powód (stacja paliw w B.-Z.), przewidziano w 2010 r. do likwidacji 3 etaty (z 8 etatów na 5). Oprócz powoda do zwolnienia zostali wytypowani pracownicy Bogusław M. i Mirosław K. Przy wyborze pracowników do zwolnienia kierowano się przede wszystkim tym, iż pracownicy ci mają inne źródło utrzymania. „Powód posiada gospodarstwo rolne i uprawia truskawki oraz jakieś warzywa. M. mieszka również na wsi. Natomiast żona Mirosława K. pracuje i posiadają oni domek jednorodzinny. W związku z powyższym osoby te pomimo zwolnienia mogły jakoś przeżyć”. Prezes zarządu pozwanego zaakceptował propozycję dotyczącą zwolnienia 3 pracowników. Jeżeli chodzi o powoda, wyraził on zgodę na jego zwolnienie, gdyż był on najmłodszym wiekiem ze wszystkich pracowników stacji paliw i posiadał inne źródło dochodów w postaci gospodarstwa rolnego.

Sąd Rejonowy ustalił, że nieprawdą jest, aby przy zwolnieniu powoda prezes zarządu kierował się innymi względami niż te, które zostały mu wskazane w wypowiedzeniu, tj. trudną sytuacją ekonomiczną i koniecznością redukcji zatrudnienia. Ani on, ani nikt ze strony pracodawcy nie miał pretensji o to, że powód popierał konkret-

nego pracownika na stanowisko członka rady nadzorczej oraz że powód zgłosił swoją kandydaturę na przewodniczącego związku.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją wniesioną przez powoda.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach postanowieniem z 29 czerwca 2010 r. oddalił wniosek powoda o ustanowienie pełnomocnika z urzędu i wyrokiem z 29 czerwca 2010 r. [...] oddalił apelację. Ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, nie budzą wątpliwości w ocenie Sądu Okręgowego, dlatego też Sąd drugiej instancji przyjął je za podstawę własnego rozstrzygnięcia. W przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał konieczność zmniejszenia zatrudnienia. Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia sformułowana jako: „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne” jest nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, „bo takie ułomne sformułowanie wymuszało na skarżącym pracownikowi wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony”.

Sąd drugiej instancji podkreślił, 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. Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, na okoliczność zbadania jakie przyczyny podał pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, ustalił ich rzetelność i racjonalność, a wnioski do jakich doszedł w ocenie są prawidłowe. Słusznie, zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy uznał zeznania świadków za wiarygodne i potwierdzające argumentacje pozwanego. Również Sąd Rejonowy słusznie uznał, że nie można zgodzić się z twierdzeniami powoda, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była działalność związkowa.

Sąd Okręgowy uznał, że pozwany pracodawca wybrał skarżącego do zwolnienia z pracy kierując się kryteriami dodatkowego źródła utrzymania i wiekiem poszczególnych pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca zastosował konkretne obiektywne kryterium, które nie budzi wątpliwości. Niewątpliwie, zdaniem Sądu, do takich istotnych właśnie kryteriów przy ocenie zasadności wypowiedzenia

umów o pracę zalicza się: staż pracy, nienaganna opinia dotycząca sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych oraz szczególne warunki rodzinne lub wiek powoda. Zarząd podjął czynności zmierzające do restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Konkretną zaś podstawą wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikami była konieczność redukcji trzech etatów w spółce. Pozwany pracodawca przeprowadził zmiany organizacyjne polegające na redukcji stanowisk pracy, zatem podana przyczyna wypowiedzenia istniała w chwili jego dokonania i jest rzeczywistą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony skargą kasacyjną wniesioną przez powoda, w której zarzucono naruszenie przepisów postępowania: art. 385 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c., polegające na naruszeniu obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji poprzez nierozważenie zarzutu apelacji dotyczącego odmówienia przez Sąd Rejonowy powodowi zgłoszenie wniosków dowodowych o przeprowadzenie dowodów z zeznań świadków, co uniemożliwiło rzeczywiste zbadanie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę; art. 385 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. oraz w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegające na pominięciu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podania motywów, dla których zarzut z pkt 1 uzasadnienia apelacji powoda nie został uwzględniony, co miało istotny wpływ na wynik sprawy; art. 232 zdanie drugie k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., wskutek nieprzeprowadzenia z urzędu dowodu zmierzającego do wykazania czy pracodawca stosował jednakowe kryteria oceny pracowników do zwolnienia oraz czy były one znane pracownikom gdy zachodziła konieczność przeprowadzenia tych dowodów warunkujących prawidłowe zastosowanie art. 45 k.p.; art. 117 § 5 i § 6 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 5 k.p.c., polegające na oddaleniu zgłoszonego w apelacji wniosku powoda o ustanowienie adwokata z urzędu, mimo iż jego udział w sprawie był konieczny z uwagi na nieporadność powoda oraz skomplikowany charakter sprawy, w wyniku czego powód został pozbawiony możliwości obrony swoich praw.

W skardze kasacyjnej zarzucono również naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. i 45 § 1 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że treść oświadczenia o wypowiedzeniu czyni zadość wymogom konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia, mimo iż nie zawiera wskazania kryteriów jakimi pracodawca kierował się przy wyborze pracowników do zwolnienia z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych leżących po stronie zakładu pracy, a kryteria te nie były znane pra-

ownikowi, a tym samym naruszenie art. 45 § 1 k.p., przez dopuszczenie konkretyzacji przyczyn wypowiedzenia *ex post* przy pomocy zeznań świadka.

Wskazując na powyższe wniesiono o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania; uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego w Kielcach i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Kielcach z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego jako części kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji polegającą na przywróceniu powoda Jerzego K. do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej w B.-Z. SA oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powód sformułował pytanie „czy dodatkowe źródło utrzymania pracownika oraz jego wiek mogą być uznane za wystarczające kryteria wyboru pracowników do zwolnienia w sytuacji redukcji zatrudnienia u pracodawcy z przyczyn ekonomicznych”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw. Rozważania zasadności podstaw skargi należy rozpocząć od tych z nich, które odnoszą się do naruszenia przepisów postępowania. Przypomnieć przy tym trzeba, że podstawa skargi kasacyjnej wymieniona w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., czyli polegająca na zarzucie naruszenia przepisów postępowania, musi dla swej skuteczności być połączona z wykazaniem istotnego wpływu uchybienia na wynik sprawy rozumiany jako uwzględnienie lub oddalenie ( w całości lub w części) rozpatrywanych żądań. Skarżący nie przedstawił wyводу uzasadniającego twierdzenie o istotnym wpływie zarzucanych uchybień przepisom postępowania cywilnego na wynik sprawy. Już z tego względu zarzuty te nie mogły być uznane za zasadne. Dotyczy to zwłaszcza zarzutu naruszenia przepisu art. 117 § 5 i 6 k.p.c. powiązanego z art. 379 pkt 5 k.p.c. Sąd Okręgowy wprowadził istotnie rozpoznął wniosek o ustanowienie adwokata lub radcy prawnego zgłoszony po raz pierwszy w postępowaniu apelacyjnym i oddalił go, co uchybia art. 117 § 6 k.p.c. Nie zostało jednak w żaden sposób wykazane, by uchybienie to miało jakikolwiek wpływ na wynik sprawy. Powód nie został pozbawiony możliwości obrony swych praw w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c., a zatem nie doszło do nieważności

postępowania. Wbrew twierdzeniom skarżącego, sprawa nie miała skomplikowanego charakteru a powód nie jest osobą nieporadną. Jest doświadczonym pracownikiem, aktywnym działaczem związkowym (jak sam podaje w skardze był wieloletnim członkiem komisji rewizyjnej związku zawodowego, kandydował na stanowisko przewodniczącego organizacji związkowej). Aktywność powoda nie ograniczała się do działalności związkowej, sam twierdził, że zarzucana pracodawcy niechęć do niego spowodowana była skutecznym poparciem przez niego kandydata na członka rady nadzorczej. O nieporadności powoda nie świadczy też jego aktywność w procesie. Spór w tej sprawie sprowadzał się do tego, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była rzeczywista (to znaczy, czy zmniejszenie zatrudnienia wynikające z przyjętego planu restrukturyzacji przedsiębiorstwa podane przez pracodawcę w jego oświadczeniu stanowiło tę przyczynę, czy też było nią - jak twierdził powód - kandydowanie przez niego na stanowisko przewodniczącego komisji zakładowej związku zawodowego „wbrew pracodawcy i obecnemu przewodniczącemu”). Nieuwzględnienie wniosku o ustanowienie adwokata lub radcy prawnego z urzędu przez Sąd drugiej instancji nie wpłynęło na wynik sprawy, w której spór sprowadzał się to takiej kwestii ani tym bardziej nie pozbawiło powoda możliwości obrony jego praw. Powód nie podał, w jaki sposób uniemożliwiono mu zgłoszenie dowodów na poparcie jego twierdzeń. Z pewnością nie stanowi pozbawienia możliwości obrony praw powoda nieposzukiwanie przez Sąd z urzędu takich dowodów. Gdyby nawet przyjąć, że powód nie zgłosił wniosków dowodowych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym z przyczyn jego nieobciążających a dotyczących w jakimkolwiek stopniu Sądu, to podniesienie w apelacji zarzutu uniemożliwienia zgłoszenia dowodów niepołączone z ich zgłoszeniem ani z podaniem jakie dowody powód chciał zgłosić, jest niezrozumiałe. Nie świadczy to o nieporadności powoda lecz o braku należytej dbałości o jego sprawy lub o bezpodstawności stawianego w apelacji zarzutu. Nawet w skardze kasacyjnej nie podaje się, jakich dowodów dotyczy zarzut uniemożliwienia zgłoszenia. Skarżący jedynie podał, że Sąd winien był „przesłuchać chociażby świadków Bogusława M. oraz Mirosława K., którzy mieli być zwolnieni razem z powodem, w oparciu o te same kryteria wyboru” lecz nie sprecyzował, na jakie okoliczności miałyby być przeprowadzony ten dowód, czy właśnie przeprowadzenie tego dowodu miało zostać powodowi uniemożliwione, czy też Sąd z urzędu miałyby ten dowód przeprowadzić. Te wszystkie okoliczności wskazują nie tylko na niezasadność najdalej idącego zarzutu - nieważności postępowania z uwagi na po-

zbawienie powoda możliwości obrony jego praw - lecz także na niezasadność pozostałych zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Przypomnieć też trzeba, że niemożność obrony praw jako przesłanka nieważności postępowania musi być całkowita. Nie jest wystarczające do przyjęcia nieważności postępowania utrudnienie obrony.

Sąd Okręgowy nie naruszył art. 385 k.p.c., gdyż nie oddalił zasadnej apelacji. Nie naruszył też art. 378 k.p.c. przez pominięcie zarzutu apelacji dotyczącego uniemożliwienia powodowi zgłoszenia wniosków dowodowych, gdyż zarzut ten nie został skonkretyzowany ani powiązany ze zgłoszeniem wniosków dowodowych w apelacji (powód jedynie deklarował „podanie świadków” na „dowolnym etapie postępowania, za zgodą sądu”). Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) nie może odnieść skutku, gdyż nie został nawet uprawdopodobniony wpływ zarzucanych mankamentów uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego na wynik sprawy. W przypadku tego zarzutu musiałyby być to wady tego rodzaju, że uniemożliwiłyby dokonanie kontroli kasacyjnej zaskarżonego orzeczenia. Uzasadnienie wyroku sporządzane jest po jego wydaniu. Stąd wpływ wad uzasadnienia na wynik sprawy z reguły nie występuje. Sąd Najwyższy przyjmuje wystąpienie takiego wpływu tylko w takich wyjątkowych przypadkach, gdy nie może - w oparciu o wadliwe, niespełniające wymagań określonych w art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie - rozstrzygnąć o zasadności skargi kasacyjnej (z nowszych orzeczeń można przywołać wyroki z 24 listopada 2010 r. I PK 107/10, LEX nr 737366, z 9 września 2010 r. I CSK 679/09, LEX 622199 i z 24 sierpnia 2010 r. I UK 76/10 LEX nr 653655). Uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie jest obciążone takimi wadami.

Nie jest zasadny również zarzut naruszenia art. 232 zdanie drugie w związku z art. 391 § 1 k.p.c., wskutek nieprzeprowadzenia z urzędu dowodu zmierzającego do wykazania, czy pracodawca stosował jednakowe kryteria oceny pracowników do zwolnienia oraz czy były one znane pracownikom. Nałożenie na Sąd Okręgowy takiego obowiązku jest bezpodstawne. Spór sprowadzał się do prawdziwości podanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji zaaprobował ustalenia Sądu Rejonowego, który uznał tę przyczynę (trudną sytuację ekonomiczną pracodawcy i konieczność zmniejszenia zatrudnienia według założeń przyjętego programu restrukturyzacji) za prawdziwą i uzasadniającą wypowiedzenie. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pracy było posiadanie innego (poza pracą) źródła utrzymania. Sąd ustalił ponadto, że przełożony powoda

zapropował jego zwolnienie, gdyż poza tym, że ma on gospodarstwo rolne, był on najmłodszy z pracowników stacji paliw. Żadne inne okoliczności sprawy nie były sporne ani istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia. Nie zostało też w skardze podane, dlaczego przeprowadzone dowody były niewystarczające do dokonania koniecznych ustaleń w takim stopniu, że Sąd Okręgowy był zobligowany do ich przeprowadzenia z urzędu.

Nie doszło też do zarzucanego w skardze naruszenia prawa materialnego. Pracodawca w dostatecznym stopniu sprostął wymaganiu podania przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.c.). Nie można przyjąć, że ma on obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jakimi kryteriami kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia wówczas, gdy deklarowana przyczyna zwolnienia polega na trudnej sytuacji ekonomicznej i zmniejszeniu zatrudnienia według założeń przyjętego planu restrukturyzacji. Zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p.c. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Zastosowanie niewłaściwych kryteriów może stanowić przesłankę uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione. Do niewłaściwych kryteriów należą kryteria dyskryminujące. Skarżący jedynie we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania podał w wątpliwość możliwość uznania za odpowiednie kryteria wyboru pracownika do zwolnienia posiadanie dodatkowego źródła utrzymania i jego wiek. Kryterium odnoszące się do dodatkowego źródła utrzymania nie może być uznane za wadliwe. Pracownik, który ma takie źródło jest w lepszej sytuacji od pracownika, którego jedynym źródłem utrzymania jest praca a zatem w razie zwolnienia byłby pozbawiony jakiegokolwiek dochodu. Kryterium wieku może być uznane za dyskryminujące, gdyż jest wymienione w art. 11<sup>3</sup> k.p. jako niedozwolone w stosunku zatrudnienia oraz w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. jako sprzeczne z zasadą równego traktowania pracowników, między innymi w zakresie rozwiązania stosunku pracy. W tej sprawie zostało ustalone, że poza posiadaniem dodatkowego źródła utrzymania przesłanką wyboru powoda do zwolnienia było to, że był on najmłodszym pracownikiem stacji paliw. Ta okoliczność nie może być uznana za stosowanie przez pracodawcę dyskryminującego kryterium w zakresie rozwiązania umowy o pracę. Oczywiste jest bowiem, że starsi pracownicy mają większe trudności ze znalezieniem nowej pracy, zatem zwolnienie najstarszego mogłoby być uznane za naruszenie zasady równego traktowania a więc zastosowanie niewłaściwego kryterium wyboru.

Wiek nie stanowił w tym przypadku samodzielnego kryterium wyboru lecz chodziło o wybór pracownika, który ma większe szanse na znalezienie nowej pracy. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę ze względu na to, że pracodawca dokonuje zmniejszenia zatrudnienia a powód ma gospodarstwo rolne i jako najmłodszemu będzie mu najłatwiej znaleźć pracę nie może być uznane za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Sąd Okręgowy nie naruszył zatem tego przepisu.

Skarga kasacyjna podlegała z tych przyczyn oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

=====