



Sygn. akt I PK 115/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 listopada 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa M.T.

przeciwko B.P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 listopada 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 19 grudnia 2011 r., sygn. akt [...]

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

UZASADNIENIE

Powódka M.T. domagała się od B.P. Sp. z o.o. odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 6 października 2011 r., Sąd Rejonowy [...] w Ł. oddalił powództwo po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych. Powódka była zatrudniona na stanowisku głównego księgowego. Oprócz powódki w pionie księgowym pracowały 2 osoby, powódka była także przełożoną jeszcze 2 osób o innych specjalnościach. Sytuacja ekonomiczna spółki w 2010 r. stała się zła. Pismem z 27 maja 2010 r. rozwiązano z powódką stosunek pracy za wypowiedzeniem z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy – likwidacji stanowiska pracy powiązanej ze zmianami organizacyjnymi i zmniejszeniem zatrudnienia. Powódka została poinformowana przez przełożonego, że firmy nie stać na utrzymanie jej stanowiska. Na jej miejsce nikt nie został zatrudniony, obowiązki powódki przejęła jedna z pracownic działu księgowego, przekazując innym pracownikom część swoich dotychczasowych obowiązków. Wynagrodzenie miesięczne tej osoby od 1 lipca 2008 r. wynosiło 5600 zł, drugiej pracownicy działu 4100 zł, powódki – liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop – 14.190 zł.

Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyna była prawdziwa, doszło do likwidacji stanowiska pracy, nikt na miejsce powódki nie został zatrudniony. Rozstanie z powódką przyniosło spółce znaczne oszczędności.

Rozpatrujący sprawę na skutek apelacji powódki Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z dnia 19 grudnia 2011 r., sygn. [...] zmienił wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia i oceny sądu I instancji w zakresie, w jakim uznano przyczynę rozwiązania stosunku pracy za rzeczywistą.

Sąd Okręgowy skupił się jednak na wadliwości wypowiedzenia w kontekście doboru do zwolnienia. Uznał, że sama wysokość otrzymywanego wynagrodzenia nie może stanowić kryterium doboru do zwolnienia, tak jak sam zakładowy staż pracy. Zdaniem sądu pracodawca zamierzał w niniejszym przypadku nie tyle zlikwidować stanowisko pracy, ile zmniejszyć stan zatrudnienia. Kryteria doboru nie

zostały wskazane w piśmie wypowiedającym, nie przedstawił ich także szerzej pozwany w procesie, ograniczając się do stwierdzeń, że pozostałe osoby miały wieloletni staż, doświadczenie i nie było do nich zastrzeżeń. Sąd uznał, że pozwany w istocie nie uwzględnił żadnych kryteriów przy doborze powódki do zwolnienia, co uczyniło wypowiedzenie wadliwym. Wskutek tego sąd orzekł o odszkodowaniu.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik pozwanego. Podniósł, że doszło do naruszenia prawa materialnego, a to:

- art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 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.) przez przyjęcie, że pracodawca miał obowiązek zastosowania obiektywnych kryteriów doboru do zwolnienia z uwagi na samodzielny charakter stanowiska powódki,

- art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p. i art. 42 k.p. przez przyjęcie, że pracodawca powinien – przez likwidację stanowiska głównej księgowej – zmienić wynagrodzenie powódki wypowiedzeniem zmieniającym,

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., art. 316 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. a także art. 382 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c. przez niespełnienie funkcji odwoławczej i pominięcie części materiału dowodowego – zignorowania okoliczności, że stanowisko powódki miało charakter samodzielny i istniała możliwość jego porównania z innymi stanowiskami działu księgowości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zasadna, co doprowadziło do uchylecia zaskarżonego orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Rozwiązywanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika może, choć nie musi stanowić procedurę dwustopniową. Zawsze bowiem istnieje przyczyna generalna, najczęściej dotycząca pracodawcy, która zmusza go do zmniejszenia stanu zatrudnienia, likwidacji stanowisk, reorganizacji itp. Tak rozumiana przyczyna podawana jest w wypowiedzeniu. Może się zdarzyć, a zależy to od konkretnego stanowiska pracy, z którego zwalnia się pracownika, że okaże

się ona wystarczająca. Nierzadko jednak istnieje konieczność doboru do zwolnienia z tak rozumianej przyczyny jednego z wielu pracowników czy kilku pracowników z większej ich grupy. Wówczas, choć nie stanowi to elementu uzasadnienia wypowiedzenia w ujęciu formalnym (art. 30 § 4 k.p.) bada się, czy zastosowano zobiektywizowane kryteria doboru. Niezależnie bowiem od zasadności samej przyczyny może okazać się, że pod jej pozorem pracodawca dokonuje czynności nieuzasadnionej w tym sensie, że dobiera do zwolnienia konkretnego pracownika bez zobiektywizowanych podstaw, według swoich niezobiektywizowanych preferencji.

O tym jednak, by przejść do badania przesłanek doboru pracownika do zwolnienia decydują okoliczności konkretnej sprawy, w szczególności – jak już wskazano – związek wypowiedzenia ze stanowiskiem zajmowanym przez pracownika i innymi stanowiskami w ramach grupy zawodowej.

W niniejszej sprawie doszło do likwidacji stanowiska głównego księgowego. Stanowisko to, co trafnie podnosi się w skardze kasacyjnej, miało charakter szczególny, jednostkowy w całej strukturze organizacyjnej pracodawcy. Jak ustaliły sądy doszło do jego rzeczywistej likwidacji, na miejsce powódki nie zatrudniono żadnego innego pracownika. Jej zadania zostały jedynie rozdysponowane pomiędzy pozostających w pracy pracowników. Doprowadziło to Sąd Okręgowy do wniosku, że w istocie pracodawca przeprowadził kumulację stanowisk, kumulację dopuszczalną w świetle judykatury Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 8 grudnia 2005 r., sygn. I PK 100/05), aczkolwiek w ten sposób w istocie zrównał stanowisko powódki z pozostałymi stanowiskami w dziale księgowym. To z kolei doprowadziło Sąd Okręgowy do wniosku, że należało zastosować zobiektywizowane kryteria doboru do zwolnienia, czego pozwany pracodawca nie uczynił.

Problem wymaga zatem w pierwszej kolejności oceny, czy likwidacja stanowiska specyficznego, unikalnego w strukturze organizacyjnej, choćby było to stanowisko kierownika komórki organizacyjnej, dostatecznie uzasadnia rozstanie z konkretnym pracownikiem.

Za takim poglądem przemawia z pewnością występująca *prima facie* niemożność wskazania innej – w miejsce takiego pracownika – osoby, którą należałoby zwolnić. Trudno sobie bowiem wyobrazić, że w ramach sporu sądowego

dojdzie do badania, czy nie należało w miejsce powódki rozwiązać stosunku pracy z inną osobą, a powódce powierzyć obowiązki tej, innej osoby. W ten sposób wykraczalibyśmy bowiem poza kognicję sądu i ingerowali w przysługującą pracodawcy swobodę prowadzenia działalności gospodarczej czy dokonywania restrukturyzacji, a w jej ramach likwidowania określonych stanowisk pracy i ich obsady. Kwestionowanie zasadności zwolnienia określonej osoby ze względu na likwidację jej stanowiska pracy ze względu na fakt, że niewłaściwie dobiera się osobę do zwolnienia oznaczałoby przeniesienie problemu na płaszczyznę całości załogi. Oznaczałoby szukanie, na jakie stanowisko przenieść taką osobę i z kim wobec tego rozwiązać stosunek pracy. Tego rodzaju postępowanie rodzi ryzyko kaskadowego rozszerzenia sporu i przeniesienia go na płaszczyznę, na której w istocie nie będzie możliwe jego zamknięcie.

Natomiast patrząc z drugiej strony można stwierdzić, że skoro zakres obowiązków z unikalnego, likwidowanego stanowiska, zostaje rozdysponowany między innych pracowników lub przekazany innemu pracownikowi, to w istocie pracodawca w dalszym ciągu potrzebuje wykonania danej pracy. To mogłoby stawiać w wątpliwość rzeczywistość likwidacji stanowiska unikalnego.

Wątpliwości te z wielu względów wypada rozstrzygnąć na korzyść stanowiska pierwszego. Przede wszystkim bowiem badanie skutków likwidacji stanowiska unikalnego oznaczałoby ingerowanie w wolność gospodarczą pracodawcy. O ile tylko rzeczywiście stanowisko zlikwidowano lub skumulowano z innym stanowiskiem w tym sensie, że przyczyna rozwiązania nie ma charakteru pozornego, sąd nie może uważać przyczyny za wadliwą, nie może także poszukiwać kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Kryterium takie oczywiście wiąże się bowiem ze stanowiskiem.

Przeciwko poszukiwaniu kryterium doboru przemawiają także względy pragmatyczne. W razie rozdzielenia kompetencji likwidowanego stanowiska między co najmniej dwa inne, rodzi się pytanie, na które z nich należałoby przenieść pracownika ze stanowiska likwidowanego. Na to pytanie nie można dać odpowiedzi w postępowaniu sądowym, ingerowałoby to, jak już wskazano, w wolność ekonomiczną pracodawcy.

Konkludując można i należy stwierdzić, że likwidacja stanowiska pojedynczego w strukturze (nawet kierownika określonego działu) co do zasady nie wymaga określania kryterium doboru do zwolnienia. Sąd Najwyższy w niniejszym składzie celowo używa tu zwrotu „co do zasady” mając na względzie bogactwo praktyki, która byłaby w stanie wykazać błędność poglądu opatrzonego wielkim kwantyfikatorem „zawsze”. Odnosząc ten pogląd do niniejszej sprawy można stwierdzić, że likwidacja stanowiska głównego księgowego ogranicza dobór osoby zwalnianej do osoby zajmującej to stanowisko, tj. powódki.

Rozważając natomiast na marginesie problem doboru do zwolnienia, bo i to zagadnienie pojawiło się w niniejszej sprawie, Sąd Najwyższy widzi konieczność ingerencji w pogląd, wyrażony przez Sąd Okręgowy, jakoby kryterium finansowe (największych zarobków) nie mogło stanowić kryterium doboru do zwolnień. Ten, kluczowy w rozumowaniu Sądu pogląd, został ujęty syntetycznie jednym zdaniem i szerzej nieuzasadniony, nie poparto go także argumentami wynikającymi z judykatury sądowej.

Sąd Najwyższy w niniejszym składzie uważa, że kryterium taki jest jak najbardziej dopuszczalne w sytuacji, w której zmniejszenie stanu zatrudnienia ma podłoże ekonomiczne w postaci trudności finansowych. Zasadnie i słusznie podszedł do tej sprawy Sąd Rejonowy ustalając rozmiar korzyści finansowych wynikających dla pozwanego z redukcji zatrudnienia dotyczącej powódki. Jakkolwiek niehumanitarnie by to nie brzmiało, rachunek ekonomiczny, wynikający z porównania płacy powódki i pracownic działu finansowego, jest nieubłagany i wskazuje na większą oszczędność z tak zastosowanego wariantu zmniejszenia zatrudnienia. Kryterium wysokości zarobków ma charakter zobiektywizowany, pozwala zatem na uniknięcie wątpliwości i subiektywizacji ocen. Wiąże się ponadto bezpośrednio z przyczyną zwolnień nie dotyczących pracownika.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.