



Sygn. akt I PK 243/12

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 marca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSA Magdalena Tymińska

w sprawie z powództwa K. C.

przeciwko W. Spółce Akcyjnej w G.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 marca 2013 r.,

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

Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 19 kwietnia 2012 r.,

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

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 grudnia 2011 r. Sąd Rejonowy w G. zasadził od W. S.A. w G. na rzecz K. C. kwotę 13.800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od 2 lipca 2007 r. do 30 kwietnia 2011 r., ostatnio na stanowisku starszego programisty. W okresie zatrudnienia był przydzielany do różnych jednostek organizacyjnych pozwanej Spółki na podstawie porozumienia zmieniającego treść umowy o pracę. Na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 1 października 2010 r. powód został przydzielony do działu systemów korporacyjnych. Strona pozwana prowadzi działalność informatyczną, świadcząc usługi w zakresie opracowywania i wdrażania programów informatycznych, a jej komórki organizacyjne są odpowiedzialne za poszczególne projekty, przy których zatrudnieni są programiści. Ostatnio powód był zatrudniony w departamencie e-organizacja, dziale systemów korporacyjnych, zespole kancelaria wraz z czworgiem innych programistów. W związku z zakończeniem projektu intras w zakresie kancelarii dla polskiej służby celnej, strona pozwana podjęła decyzję o likwidacji zespołu kancelarii. Z uwagi na brak pracy dla pracowników likwidowanego zespołu kierownik departamentu e-organizacja A. P., po uzyskaniu od kierowników innych departamentów zgłoszenia zapotrzebowania na trzech programistów, wytypował do przeniesienia D. C., D. J. i B. H., kierując się kwalifikacjami, doświadczeniem zawodowym i stażem pracy. Do innej pracy przeniesiony został również T. M., posiadający o 3 lata krótszy staż pracy niż powód. D. J. odszedł z pracy z własnej inicjatywy. Gdyby inne komórki organizacyjne strony pozwanej nie zgłosiły zapotrzebowania na programistów, wówczas wszyscy pracownicy zlikwidowanego zespołu zostaliby zwolnieni. W dniu 31 stycznia 2010 r. pozwana Spółka wypowiedziała powodowi umowę o pracę jako przyczynę wskazując likwidację stanowiska pracy starszego programisty w dziale systemów korporacyjnych w związku z reorganizacją w departamencie e-organizacji związaną z likwidacją zespołu realizującego projekt intras w zakresie kancelarii dla polskiej służby celnej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że z powodem rozwiązano stosunek pracy w ramach zwolnienia indywidualnego na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych). Wskazując na poglądy wyrażane w judykaturze Sądu Najwyższego, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że zmiany organizacyjne zmierzające do zracjonalizowania zatrudnienia pozostają w wyłącznej strefie kompetencji pracodawcy i w tym zakresie nie podlegają ocenie sądu orzekającego, zadaniem tego sądu jest natomiast badanie czy wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest konkretna i prawdziwa. W razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem sytuacji wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy albo w jego określonej komórce organizacyjnej. Wśród najczęściej stosowanych kryteriów branych pod uwagę przy selekcji pracowników do zwolnienia wymienić można przykładowo: zakładowy staż pracy, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), zaangażowanie w pracy, wykształcenie, posiadanie dodatkowych dochodów itp. Pracodawca, dokonując wyboru pracowników do zwolnienia, powinien brać pod uwagę nie tylko potrzeby zakładu pracy, ale również ze względu na klauzule generalne z art. 8 k.p. (zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) także kryteria niemające bezpośredniego związku ze sferą stosunku pracy. Znaczenie mają tu przede wszystkim kwestie odnoszące się do sytuacji osobistej pracownika (stan rodzinny, sytuacja materialna itp.). Wszystkie te kryteria muszą być obiektywne i niestojące w sprzeczności z przepisami prawa.

W ocenie Sądu Rejonowego, skoro pozwana Spółka stanowi jeden zakład pracy, to dobór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównywalną sytuację pracowników zatrudnionych na stanowisku programisty (a nie tylko starszego programisty), to jest takim, jakie wykonywał powód.

Tymczasem strona pozwana nie dokonała doboru pracownika do zwolnienia wśród grupy zawodowej programistów zatrudnionych w całym zakładzie pracy, a jedynie w ramach pracowników zatrudnionych w jednej jednostce organizacyjnej (w dodatku likwidowanej), co było nieprawidłowe. Niedopuszczalna była również stosowana przez stronę pozwaną praktyka przedstawiania przez inne jednostki organizacyjne zapotrzebowania na pracowników na wypadek likwidacji innej jednostki organizacyjnej. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę z naruszeniem konieczności doboru pracownika do zwolnienia przez pryzmat całego zakładu pracy było wadliwe, co uzasadnia uwzględnienie żądania zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p.

Wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2012 r. Sąd Okręgowy w G. oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku, dzieląc ustalenia i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji.

Sąd odwoławczy wskazał, że - przy uwzględnieniu oceny przebiegu zatrudnienia powoda u strony pozwanej oraz struktury organizacyjnej pozwanej Spółki - w stosunku do powoda nie zastosowano prawidłowych kryteriów doboru do zwolnienia. Sąd ten podkreślił, że w okresie zatrudnienia powód - co wynika z jego akt osobowych - pracował w różnych działach, na stanowisku młodszego programisty, programisty i starszego programisty. Pozwana Spółka nie jest przedsiębiorcą wielozakładowym, ale spółką informatyczną, zorganizowaną w departamenty - komórki zróżnicowane pod kątem projektów, którymi się konkretnie zajmują i nad którymi pracują, w których zatrudnieni są pracownicy na stanowiskach programistów i starszych programistów. Była zatem możliwa rotacja pracowników pomiędzy poszczególnymi komórkami organizacyjnymi, o czym świadczy fakt, że powód wcześniej był zatrudniony w innych komórkach oraz że pozostali pracownicy zlikwidowanego działu, w którym ostatnio pracował powód, znaleźli zatrudnienie i stali się przydatni w innych działach. Zmiana polegająca na podjęciu pracy w innym dziale polegała na wdrożeniu się i zapoznaniu z jego specyfiką pracy oraz programem, nad którym dział pracował, a to wymagało jedynie czasu, a nie dodatkowych szczególnych kwalifikacji. Wykonywanie wysoko wyspecjalizowanej pracy o charakterze intelektualnym na stanowiskach programisty i starszego programisty w poszczególnych departamentach pozwanej

Spółki, zajmujących się tworzeniem oprogramowania dla różnych branż i różnych klientów nie różnicowało stanowisk programistów i starszych programistów na tyle, aby uznać, że pracownicy poszczególnych działów byli tak wąsko wyspecjalizowani, iż uniemożliwiałoby to ich zatrudnienie w innych działach. W związku z likwidacją działu systemów korporacyjnych do zwolnienia wytypowano 4 pracowników, w tym powoda zajmującego stanowisko starszego programisty w tym dziale. Zatem pracodawca, typując powoda do zwolnienia, powinien kierować się obiektywnymi kryteriami doboru, szczegółowo opisanymi przez Sąd pierwszej instancji, i dokonać wyboru spośród wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku starszego programisty, także w innych działach, gdyż jest to jednolita grupa zawodowa. Tymczasem jedynym zastosowanym przez stronę pozwaną kryterium była likwidacja działu i stanowisk w tym dziale oraz okoliczność, że powód - w ocenie kierowników innych działów - okazał się dla nich nieprzydatny.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pozwana Spółka zarzuciła: I. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na wadliwym rozumieniu wyznaczonych tym przepisem zasad doboru pracowników do zwolnienia, w tym przez błędne przyjęcie, że: 1) nie są równorzędnymi jedynie takie stanowiska pracy, pomiędzy którymi nie ma żadnej możliwości rotacji pracowników, natomiast o ile przeniesienie pracownika pomiędzy stanowiskami wymaga czasu na wdrożenie, zapoznania ze specyfiką pracy oraz programem nad którym pracuje dana jednostka organizacyjna, stanowiska takie są równorzędne, 2) zastosowane przez skarżącego kryteria doboru pracowników do zwolnienia oparte na ustaleniu likwidowanych stanowisk w ramach departamentu i dokonaniu oceny, czy pracownicy zajmujący likwidowane stanowiska mają kompetencje pozwalające na zatrudnienie ich w innych działach Spółki, nie mają charakteru kryteriów prawidłowych i obiektywnie ustalonych, 3) skarżący był obowiązany do porównania sytuacji powoda zatrudnionego na stanowisku starszego programisty w dziale systemów korporacyjnych z sytuacją wszystkich pracowników zatrudnianych na stanowisku programisty w ramach każdego z departamentów Spółki, 4) pracodawca nie ma swobody racjonalizacji zatrudnienia polegającej na likwidacji stanowisk o wyższych kwalifikacjach i kosztach pracy (*in concreto*: starszy programista) i pozostawienia na niezmiennym poziomie liczby

stanowisk niżej kwalifikowanych i wynagradzanych (*in concreto*: programista), 5) nie jest dopuszczalny dobór pracowników do zwolnienia przy zastosowaniu kryterium przydatności konkretnego pracownika dla strony pozwanej i adekwatności jego kompetencji w świetle dokonanych zmian organizacyjnych, w szczególności z uwzględnieniem faktu, że pozwana Spółka zaniechała działalności w branży, w której wyspecjalizowany był powód, a pracownicy zatrudnieni na stanowiskach starszego programisty lub programisty w pozostałych departamentach pozwanej Spółki posiadali kompetencje dla pracodawcy kluczowe przez to, iż byli zaangażowani w prace przy trwających i rozwiniętych projektach, biorąc udział w ich tworzeniu i sukcesywnej rozbudowie, 6) likwidacja konkretnego stanowiska pracy nie jest wystarczającą przesłanką dla wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi, który zajmuje likwidowane stanowisko pracy bez potrzeby oceny i porównywania jego kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności z sytuacją pracowników zajmujących stanowiska nie podlegające likwidacji, 7) dopuszczalne jest wytypowanie przez pracodawcę do zwolnienia - zamiast pracowników zajmowanych likwidowane stanowiska pracy - innych pracowników, których stanowiska nie podlegały likwidacji w wyniku przeprowadzanych zmian, pomimo braku szczególnych okoliczności związanych z indywidualnym położeniem powoda, uzasadniających skorzystanie z takiej możliwości; 8) nie jest dopuszczalna praktyka, w której jednostki organizacyjne przedstawiają zapotrzebowanie pracowników na wypadek likwidacji innej jednostki organizacyjnej, pomimo że działanie takie w istocie jest tożsame z przeprowadzeniem przez kierowników podległych im jednostek, z upoważnienia pracodawcy, porównania kompetencji pracowników zatrudnianych w zespołach niepodlegających zmianom organizacyjnym, z pracownikami zajmującymi stanowiska pracy podlegające likwidacji; II. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie: 1) art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny i selektywny; 2) art. 378 § 1 i art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez zaniechanie odniesienia się do wszystkich zarzutów apelacji, w tym pominięcie wyjaśnienia podstawy prawnej rozstrzygnięcia w zakresie stwierdzenia, że „funkcjonująca u pozwanej praktyka doboru pracowników do zwolnienia oparta

na kryteriach likwidacji działu i stanowisk w dziale oraz oceny przydatności pracownika do pracy w innych działach, jest nieprawidłowa”.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona, aczkolwiek nie wszystkie podniesione w niej zarzuty mogą być uznane za zasadne.

Niezasadne są zarzuty obrazy prawa procesowego. Przepisu art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. już tylko z tego względu, że zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, do której to sfery art. 233 § 1 k.p.c. odnosi się wprost. W aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego zdecydowanie przeważa stanowisko, że w obowiązującym stanie prawnym Sąd ten nie jest uprawniony do badania prawidłowości zarówno ustaleń faktycznych, jak i oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. Związanie ustalonym stanem faktycznym (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.) wyklucza również badanie, czy sąd odwoławczy nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów (por. np. postanowienia z dnia 23 października 2006 r., I UK 194/06, LEX nr 950611 i z dnia 6 sierpnia 2012 r., II CSK 108/12, LEX nr 1228780 oraz wyrok z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 12111159 i powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). Natomiast oparcie rozstrzygnięcia przez sąd drugiej instancji na niepełnym materiale sprawy nie leży w płaszczyźnie art. 233 § 1 k.p.c.

Zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. został uzasadniony nieodniesieniem się przez Sąd drugiej instancji do wszystkich zarzutów apelacyjnych. Z ustanowionego w tym przepisie obowiązku sądu rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omawiania przez sąd odwoławczy w uzasadnieniu orzeczenia każdego podniesionego w apelacji argumentu, natomiast wynika z niego powinność odniesienia się do sformułowanych w apelacji zarzutów i

wniosków w sposób wskazujący, że sąd rozważył je przed wydaniem orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 38/09, LEX nr 523541 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2012 r., IV CSK 373/11, LEX nr 1169841 i powołane w nim orzeczenia). W ocenie skarżącego, Sąd drugiej instancji nie odniósł się do podniesionego w apelacji zarzutu obrazy art. 233 § 1 k.p.c., „ukierunkowanego przeciwko ustaleniom dotyczącym charakteru stanowiska pracy powoda oraz jego specyfiki, odróżniającej je od analogicznych stanowisk w ramach innych departamentów spółki”. Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd odwoławczy do zarzutu tego się odniósł, uznając jego niezasadność wskutek dokonania oceny, że specyfika pracy programistów zatrudnionych w różnych działach nie uniemożliwiała ich przesunięć między działami. Zdaniem tego Sądu, praca w poszczególnych działach nie wymagała bowiem dodatkowych szczególnych kwalifikacji i wąskiej specjalizacji, a jedynie czasu na wdrożenie się i zapoznanie z programem, nad którym inny dział pracował. Trafność tej oceny nie dotyczy sfery regulowanej przez art. 378 § 1 k.p.c.

Bezzasadny jest wreszcie zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., upatrywanego przez skarżącego w niewyjaśnieniu podstawy prawnej rozstrzygnięcia w zakresie negatywnej oceny prawidłowości doboru pracowników do zwolnienia według kryteriów likwidacji działu i stanowisk w tym dziale oraz przydatności pracownika do pracy w innych działach. Za utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego należy uznać stanowisko, że naruszenie przez sąd drugiej instancji art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia nieodpowiadającego wymaganiom, jakie stawia wymieniony przepis, może wyjątkowo wypełniać podstawę kasacyjną przewidzianą w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. Ma to miejsce wówczas, gdy wskutek uchybienia konkretnym wymaganiom określonym w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, czyli gdy stwierdzone wady mogły mieć wyjątkowo wpływ na wynik sprawy (por. np. wyrok z dnia 2 czerwca 2011 r., I CSK 581/10 i powołane w nim orzeczenia). Skarżący upatruje naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w braku wyjaśnienia podstawy prawnej zaskarżonego rozstrzygnięcia w zakresie zawartego w jego uzasadnieniu „autorytatywnego stwierdzenia”. Tymczasem wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku w rozumieniu art. 328 § 2 k.p.c. polega na wyjaśnieniu, dlaczego



sąd zastosował określony przepis i w jaki sposób wpływa on na treść rozstrzygnięcia, a więc jakie elementy stanu faktycznego uzasadniają zastosowanie tego przepisu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 498/00, OSNAPiUS 2003 nr 9, poz. 222 i z dnia 29 maja 2008 r., II CSK 39/08, LEX nr 420381). Dokonana przez Sąd drugiej instancji ocena, że stosowane przez skarżącego kryteria doboru pracowników do zwolnienia były nieprawidłowe, stanowiła właśnie wyjaśnienie przyjętej za Sądem pierwszej instancji podstawy prawnej uwzględnienia żądania powoda, którą stanowił art. 45 § 1 k.p.

Zarzut naruszenia ostatnio powołanego przepisu okazał się zasadny. Sąd drugiej instancji uznał, że istotą sporu była ocena, czy strona pozwana zastosowała prawidłowe i obiektywne kryteria wyboru powoda do zwolnienia. Zdaniem tego Sądu, nieprawidłowe było zastosowanie przez pracodawcę kryterium likwidacji działu i stanowisk pracy w tym dziale oraz oceny nieprzydatności powoda do pracy w innych działach. W ocenie tego Sądu, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany spośród wszystkich pracowników strony pozwanej zatrudnionych w tej samej grupie zawodowej, a więc na stanowisku starszego programisty, na którym zatrudniony był powód. Dokonując takiej oceny Sąd odwoławczy istotne znaczenie przypisał ustaleniu, że wcześniej powód wykonywał pracę programisty w różnych komórkach organizacyjnych strony pozwanej oraz że niektórzy pracownicy zlikwidowanego działu systemów korporacyjnych okazali się przydatni w innych działach i w rezultacie przyjął, że możliwa była rotacja programistów pomiędzy poszczególnymi komórkami. Sąd drugiej instancji w istocie więc uznał, że stanowiska programistów we wszystkich działach departamentów strony pozwanej są jednakowe. Pogląd ten budzi zastrzeżenia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe, a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących winien wykazać, iż wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli ustalone zostały zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (por. wyrok z dnia 8 sierpnia

2006 r., I PK 50/06, LEX nr 204124). Sąd Najwyższy przyjmuje również, że jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia może być przyjęta ocena jedynie ich kompetencji z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów (tak w wyrokach z dnia z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00 (OSNAPiUS 2002 nr 18, poz. 433 i z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589).

Zaprezentowane poglądy wyrażone zostały w konkretnych stanach faktycznych i znajdują zastosowanie w sytuacji, w której pracodawca - zmuszony do ograniczenia zatrudnienia w określonej grupie zawodowej lub w całej grupie zatrudnienia - ustala kryteria doboru pracowników do zwolnienia. W takim wypadku zastosowanie ustalonych kryteriów wyłącznie do pracowników wybranej komórki organizacyjnej pracodawcy jest nieprawidłowe. Taka sytuacja nie wystąpiła jednak w sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna. Uszło uwagi Sądu drugiej instancji, że ze stanu faktycznego sprawy wynika, iż strona pozwana, jako spółka informatyczna, zorganizowana jest w komórki organizacyjne - departamenty, zróżnicowane pod kątem tworzenia oprogramowania i wdrażania projektów informatycznych dla różnych branż i różnych klientów oraz że przed dokonaniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę był on zatrudniony na stanowisku „starszego programisty w dziale systemów korporacyjnych” departamentu e-organizacja. W związku z zakończeniem realizacji konkretnego projektu w zakresie kancelarii dla polskiej służby celnej doszło do reorganizacji departamentu e-organizacja i likwidacji działu systemów korporacyjnych oraz wszystkich stanowisk programistów (starszych programistów) w tym dziale, a w konsekwencji wytypowania do zwolnienia wszystkich zatrudnionych na tych stanowiskach pracowników departamentu.

Przy takich ustaleniach stanowiących podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia skarżący trafnie odwołuje się do poglądów Sądu Najwyższego, że ograniczenie zatrudnienia w następstwie likwidacji wszystkich stanowisk pracy określonego działu lub komórki organizacyjnej nie wymaga od pracodawcy oceny pracownika z punktu widzenia jego przydatności do wykonywania pracy na innym stanowisku (por. wyrok z dnia 22 września 1999 r., I PKN 268/99, OSNP 2001 nr 2, poz. 39) oraz że nieuprawnione jest porównanie sytuacji pracownika, którego

stanowisko pracy nie ulegało likwidacji, z sytuacją pracownika, którego stanowisko podlegało likwidacji w wyniku przeprowadzanych zmian, mimo że brak jest szczególnych okoliczności uzasadniających skorzystanie z takiej konieczności (tak w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 192/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 74). Sąd Najwyższy przyjmuje również, że likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi stanowisko to zajmującemu umowy o pracę, a Kodeks pracy nie zawiera przepisu, który uzależniałby możliwość dokonania wypowiedzenia z tej przyczyny od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do posiadanych przez niego kwalifikacji zawodowych (wyrok z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625 i orzeczenia w nim powołanie); potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (wyrok z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852); związek przyczynowy między likwidacją stanowiska a wypowiedzeniem umowy o pracę występuje wówczas, pracownik był zatrudniony na likwidowanym stanowisku pracy, likwidacja tego stanowiska wywołuje bowiem materialnoprawny skutek w postaci niecelowości dalszego zatrudnienia (postanowienie z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430).

Trudno podzielić pogląd Sądu drugiej instancji, że stanowiska programistów (starszych programistów) w działach funkcjonujących w ramach wszystkich departamentów strony pozwanej są jednakowe. Swoją ocenę w tym zakresie Sąd odwoławczy oparł w istocie na przypuszczeniach, że skoro powód wcześniej pracował w innych działach, a niektórzy programiści zlikwidowanego działu systemów korporacyjnych departamentu e-organizacja zostali zatrudnieni w innych departamentach strony pozwanej, to możliwa jest rotacja programistów pomiędzy poszczególnymi działami, „wymagająca wdrożenia się i zapoznania ze specyfiką pracy i programem, nad którym dział pracuje (...), a to wymaga jedynie czasu”. Taka argumentacja - przy przyjętym jednocześnie ustaleniu co do zróżnicowania komórek organizacyjnych skarżącego ze względu na opracowywanie projektów oprogramowania dla różnych branż i różnych klientów - nie jest przekonująca, gdyż pomija konieczność pozostawienia pracodawcy stosownej swobody decyzji, bez

której realizacja zadań pracodawcy i dostosowanej do nich polityki kadrowej byłaby niemożliwa, a przynajmniej znacznie utrudniona. Pod tym kątem Sąd drugiej instancji powinien też ocenić przyjęte w ostateczności przez stronę pozwaną kryterium przydatności programistów zatrudnionych w zlikwidowanym dziale do pracy w działach innych departamentów, mając przy tym na uwadze, że pracodawca ma prawo takiego wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, które umożliwią wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy pożądane przez pracodawcę i jednocześnie będą jednakowe dla wszystkich podlegających ocenie, czytelne, przejrzyste, sprawiedliwe i obiektywne (por. powołany wyżej wyrok Sadu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11).

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono w myśl art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.