



Sygn. akt I PK 61/13

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 września 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa A. P.

przeciwko A. Spółce z o.o. w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 września 2013 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 8 listopada 2012 r.,

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

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 maja 2012 r. Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. oddalił powództwo A. P. w sprawie toczącej się przeciwko A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Ponadto, obciążył powódkę obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej 510 zł z tytułu zwrotu kosztów procesu, który przejął na rachunek Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Ł.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty do spraw obsługi zamówień. W czerwcu 2011 r., przy typowaniu w dziale sprzedaży i zamówień pracownika do zwolnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy brano pod uwagę ocenę pracy za lata ubiegłe oraz współpracę pracownika z innymi osobami w zespole. Z uwagi na ocenę pracy poniżej oczekiwań pracodawcy oraz ukaranie upomnieniem, do zwolnienia została wytypowana powódka. Za rok 2010, poza powódką jeszcze jedna osoba w zespole, D. B., była oceniana poniżej oczekiwań. W lutym 2011 r. wręczono jej plan poprawy, który wykonała w całości do maja 2011 r. Taki plan poprawy był przewidywany również w stosunku do powódki. Jednakże od lutego do maja przebywała ona na zwolnieniu lekarskim i nie mogła być wdrożona procedura poprawy. Od 2005 r. powódka dwukrotnie była oceniana poniżej oczekiwań i zawsze była to ocena najgorsza w zespole. Powódka odwołała się od oceny za rok 2010. Odwołanie rozpoznał dział kadr. Utrzymano ocenę za rok 2010. W grudniu 2010 r. powódka była ukarana upomnieniem. Przy typowaniu powódki do zwolnienia brano pod uwagę jakość jej pracy. Do jej pracy były zastrzeżenia odnoszące się do terminowości wykonywania zadań, tj. terminowości tworzenia dokumentów, potwierdzenia zamówień i wystawianych faktur. Dotyczyło to głównie uwag klientów. W 2010 r., w ankiecie wśród klientów firmy dwóch klientów wskazało na późne potwierdzenie zamówień i wystawianie faktur. W stosunku do innych handlowców ankieta nie ujawniła zastrzeżeń. Dodatkowym punktem była ilość popełnianych błędów. Stwierdzono, że powódka popełniła najwięcej błędów w swoim zespole, było bowiem siedem takich niezgodności, podczas gdy u innych pracowników albo nie było ich w ogóle,

ewentualnie mógł być jeden. Problemem była również współpraca powódki w zespole. Do kierowniczkę powódki docierały konkretne przykłady jej zachowań, w wyniku których poszczególne osoby czuły się urażone sposobem jej komunikowania się. Poddostawcy skarżyli się, że ich prośby były ignorowane. Uwagi dotyczyły niewykonywania niektórych zadań, np. uzupełniania bazy uwag klienta. W 2010 r. na 30 możliwych, powódka wpisała tylko 3 uwagi. Biorąc pod uwagę aspekty merytoryczne, na tle innych pracowników powódka prezentowała się najgorzej. Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, pozwana nie występowała z ogłoszeniem, że poszukuje specjalisty do spraw realizacji zamówień. W miejsce powódki nikt nie został zatrudniony. 27 lipca 2011 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem skróconego, jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wskazano, że przyczyną wypowiedzenia są względy ekonomiczne - likwidacja stanowiska w związku ze spadkiem zamówień produkcyjnych.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo A. P. jest bezzasadne, a wypowiedzenie jej umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Pracodawca faktycznie zlikwidował stanowisko powódki, na jej miejsce nikt nie został zatrudniony. Powódka nie kwestionowała tej okoliczności, jak również spadku zamówień w firmie. Odnosząc się do twierdzenia powódki, że jej wypowiedzenie było niezgodne z prawem bowiem zakład przed datą jej wypowiedzenia przyjął innych pracowników wiedząc o spadku zamówień, Sąd Rejonowy wskazał, że nie miały one znaczenia dla rozpoznania sprawy. Strona pozwana wykazała, że rzeczywiście doszło do likwidacji stanowiska z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy i była to jedyna przyczyna uzasadniająca zwolnienie powódki. W ocenie Sądu pierwszej instancji strona pozwana wykazała, że wybierając powódkę do zwolnienia z przyczyn ekonomicznych kierowała się racjonalnymi i uzasadnionymi względami. Powódka podnosiła, że była pracownikiem o najdłuższym stażu pracy i miała najbardziej odpowiednie kwalifikacje do wykonywania pracy. Jednakże ma rację pracodawca, że staż pracy nie był jedynym wyznacznikiem jej przydatności. Powódka z całego zespołu najgorzej wywiązywała się z powierzonych jej zadań. Jako jedyna otrzymała negatywną ocenę okresową oraz została ukarana karą

porządkową. W ocenie Sądu Rejonowego, nie było podstaw, aby twierdzić, że wybór powódki do zwolnienia z przyczyn ekonomicznych naruszał zasady współżycia społecznego.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy w Ł. po rozpoznaniu oddalił apelację powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd w pełni zaaprobował ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany pracodawca nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę i zastosował się do norm prawa pracy. Dlatego też roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie mogło zostać uwzględnione.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła w całości powyższy wyrok, zarzucając naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez ich błędną wykładnię wyrażającą się w przyjęciu, że pozwany pracodawca nie naruszył przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w zakresie podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia, mimo że w oświadczeniu z 27 lipca 2011 r. nie zostały wskazane kryteria jej wyboru do zwolnienia; (-) art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., przez ich błędną wykładnię wyrażającą się w przyjęciu przez Sąd drugiej instancji za zgodne z prawem wskazanie przez pozwanego kryteriów doboru powódki do zwolnienia dopiero na etapie postępowania sądowego; (-) art. 45 § 1 w związku z art. 183a § 4 i art. 94 pkt 9 k.p., przez przyjęcie, że ujawnione w toku postępowania sądowego kryteria doboru powódki do zwolnienia były obiektywne. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego. W odpowiedzi na skargę pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona ze względu na to, że trafny okazał się zarzut naruszenia art. 45 § 1 i art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z art. 45. § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Stosownie do art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Zasadniczy problem prawny w niniejszej sprawie sprowadza się do pytania, czy wynikające z art. 30 § 4 k.p. wymaganie wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony obejmuje konieczność wskazania przez pracodawcę kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę z powodu likwidacji jednego z większej liczby takich samych stanowisk pracy. Dotychczasowe stanowisko Sądu Najwyższego w tej kwestii nie jest jednoznaczne. W wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Na uzasadnienie tego poglądu Sąd Najwyższy wskazał, że pozwany pracodawca dopiero w postępowaniu sądowym wskazywał, że zmuszony koniecznością „zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmianami organizacyjnymi” wybrał skarżącego do zwolnienia z pracy, kierując się jego mniejszą przydatnością zawodową z uwagi na niższe kwalifikacje zawodowe w porównaniu do innych palaczy c.o. Tymczasem pozwany pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji

zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, wywołanych między innymi połączeniem działu utrzymania ruchu z oddziałem utrzymania ruchu odlewni, stosował określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru skarżącego do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór był wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (por. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, dotychczas niepublikowany). Podobnie, w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564), Sąd Najwyższy wskazał, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny

określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściśle - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Następnie Sąd Najwyższy stwierdził, że przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować tak związki zawodowe, jak i pracowników nie tylko o tym, że w związku z przyczynami niedotyczącymi pracowników będzie dokonywać wypowiedzeń umów o pracę, ale i o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia, co pozwala i związkom zawodowym i pracownikom ocenić zasadność takiego wypowiedzenia w odniesieniu do konkretnej osoby. Zdaniem Sądu Najwyższego, tylko kryteria uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę danemu konkretnemu pracownikowi. W ocenie Sądu Najwyższego, nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go niedotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do danego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w

zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyroki z dnia: 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 77 oraz 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 nr 14, poz. 427). Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również

postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, 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, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy. Do wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 odwołał się Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 (OSNP 2013 nr 11, poz. 128), nie zajmując jednak stanowiska w zarysowanej wyżej kontrowersji. Natomiast w wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10 (OSNP 2012 nr 17-18, poz. 214), Sąd Najwyższy uznał, że nie można przyjąć, że pracodawca ma 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 określoną w art. 30 § 4 k.p. 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. Należy też zauważyć, że w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, zawierającej wytyczne wykładni art. 45 k.p., Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tezy II stwierdził, że z zestawienia art. 38 § 1 k.p. z art. 45 k.p. wynika, że ocena zasadności wypowiedzenia nie może ograniczać się do przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, która - stanowiąc najistotniejszy element zasadności wypowiedzenia - nie wyczerpuje jednak w pełni tego pojęcia. Uwzględnieniu w ramach art. 45 k.p. podlegają takie przynoty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe. Przez ich pryzmat należy oceniać przyczynę wypowiedzenia. Inne okoliczności dotyczące pracownika nie związane ze stosunkiem pracy, np. jego sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa, mogą natomiast w konkretnej sprawie wskazywać, że wypowiedzenie, aczkolwiek uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Wynika stąd, że zdaniem Sądu Najwyższego takie kryteria oceny zasadności wypowiedzenia, jak dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe, które często są kryteriami doboru do zwolnienia, nie mieszczą się w pojęciu przyczyny wypowiedzenia. Tym bardziej w pojęciu tym nie mieszczą się takie okoliczności, jak: sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa, również stanowiące częste kryteria doboru do zwolnienia. Zgodnie z ustalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego są one bowiem rozpatrywane w płaszczyźnie zasad współżycia społecznego, a ich naruszenie nie oznacza niezasadności wypowiedzenia, lecz jego sprzeczność z zasadami współżycia. Potwierdza to uzasadnienie tezy IV, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że podstawowe znaczenie przy ocenie zasadności wypowiedzenia ma istnienie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Z art. 38 k.p. bowiem wynika przyczynowy charakter tej czynności. Dopiero po stwierdzeniu istnienia przyczyny wypowiedzenia wchodzić mogą w rachubę okoliczności przemawiające za ochroną pracownika (teza II).

Sąd Najwyższy w obecnym składzie zwraca uwagę na to, że w języku naturalnym, pojęcie „przyczyna” zdarzenia, zjawiska lub działania oznacza coś, co

sprawia, że dane zdarzenie, zjawisko lub działanie powstaje lub trwa, bądź też jest rozumiana jako czynnik wywołujący w sposób konieczny lub przypadkowy, pośrednio lub bezpośrednio dane zjawisko jako swój skutek lub też jako zespół warunków koniecznych i wystarczających, wywołujących dane zjawisko. Przy tak szerokim rozumieniu nie byłoby różnicy między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 i 38 ust. 1 k.p., a uzasadnieniem wypowiedzenia z art. 45 § 1 k.p. Tymczasem z brzmienia tych przepisów i ustalonych poglądów wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Jak dotąd nie przeczono, że podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenie nie narusza art. 30 § 4 k.p. może zaś naruszać art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca określenia przyczyna wypowiedzenia w art. 30 § 4 i 38 k.p. używa więc w innym znaczeniu niż naturalne. Oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć). Może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia. Może też powołać się na okoliczności uzasadniające postawienie pracodawcy zarzutu nadużycia prawa podmiotowego (zasady współżycia społecznego). Jest to w pełni przekonujące przy wypowiedzeniu bez konieczności wyboru spośród większej liczby pracowników. W razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk jest jednak oczywiste, że pracodawca decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów gorszy (mniej przydatny) od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Z tych względów trafny okazał się podstawowy kasacyjny zarzut naruszenia art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., co przesadza o konieczności uchylecia zaskarżonego wyroku.

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.