



Sygn. akt II PK 5/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 września 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. Z.
przeciwko Aptece C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 września 2013 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w S.
z dnia 21 września 2012 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 września 2012 r. Sąd Okręgowy w S. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację pozwanej Apteki „C.” Spółki z o.o. od wyroku Sądu Rejonowego w C. IV Wydział Pracy z dnia 27 kwietnia 2012 r., którym Sąd przywrócił powódkę B. Z. do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach, zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.548,87 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy i nadał wyrokowi

rygor natychmiastowej wykonalności co do zasądzonej kwoty, a także nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego kwotę 1.440 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 1978 r. na stanowisku technika farmacji, ostatnio w aptece w C. W dniu 29 listopada 2011 r. powódka otrzymała od pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano: reorganizację struktury powodującą zmniejszenie ilości zatrudnionych pracowników, w tym likwidację stanowiska pracy powódki. W aptece oprócz powódki, na pełnym etacie zatrudniona jest jeszcze jedna osoba na stanowisku technika farmacji, magister farmacji – R. P., która pełni również funkcję kierownika apteki oraz I. S. - zatrudniona na 1/2 etatu na stanowisku magistra farmacji. Taka sytuacja utrzymuje się od 8 lat. Po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę pozwana zatrudniła dodatkowego pracownika - magistra farmacji, którego zakres obowiązków w istotnych elementach pokrywał się z zakresem obowiązków powódki na stanowisku technika farmacji. Ilość etatów u pozwanej pozostała bez zmian. W trakcie zatrudnienia powódki, pracodawca nie proponował podwyższenia etatu osobie pracującej na 1/2 etatu na stanowisku magistra farmacji. Wynagrodzenie magistra farmacji jest znacznie wyższe od wynagrodzenia technika farmacji. Kierowniczką apteki informowała pozwaną wielokrotnie o niezgodnym z prawem farmaceutycznym funkcjonowaniu apteki, polegającym w szczególności na tym, że przy otwarciu i w soboty w aptece obecni byli tylko technicy farmacji. Pozwana przez kilka lat nie reagowała na te uwagi i akceptowała taki stan.

Powódka w pozwie domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne ewentualnie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości do jej świadczenia. W ocenie Sądu, wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia

była pozorna i nieuzasadniona. Zebrany materiał dowodowy jednoznacznie świadczył o tym, że nie istniał związek przyczynowy między wypowiedzeniem a przeprowadzoną reorganizacją, prowadzącą do likwidacji stanowiska pracy powódki. Ilość etatów po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę pozostała taka sama, ponieważ na jej miejsce zatrudniono magistra farmacji, którego zakres obowiązków, mimo że na innym stanowisku, w istotnych elementach nie różnił się od zakresu obowiązków powódki. Równocześnie likwidacja stanowiska pracy powódki nie przyniosła pozwanej korzyści finansowych, jak wynikało z odpowiedzi na pozew właśnie względy finansowe były przyczyną likwidacji stanowiska pracy powódki, tymczasem wynagrodzenie nowo zatrudnionego magistra farmacji jest znacznie wyższe od wynagrodzenia technika farmacji. Gdyby pozwana faktycznie chciała poprawić swoją kondycję finansową, to w pierwszej kolejności powinna szukać oszczędności wśród pracowników zatrudnionych w aptece, tym bardziej że miała takie możliwości, ponieważ jeden z magistrów farmacji zatrudniony był jedynie na ½ etatu. Ponadto pozwana przez kilka lat nie podejmowała żadnych kroków w celu przestrzegania przepisów prawa farmaceutycznego, które wymagają obecności magistra farmacji przy otwarciu apteki, akceptując wcześniejszą „nieprawidłową obsadę” o której była informowana przez kierownika apteki.

Sąd Okręgowy oddalił apelację pracodawcy, wskazując, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, chociaż niewłaściwie ocenił zgromadzony materiał dowodowy. W ocenie Sądu Okręgowego, przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie była pozorna, ponieważ likwidacja stanowiska pracy powódki miała na celu dostosowanie obsady kadrowej apteki do wymagań przewidzianych w art. 92 ustawy z dnia 6 września 2001 r.- Prawo farmaceutyczne (jednolity tekst: Dz.U. z 2008 r. Nr 45, poz. 271 ze zm.), który zobowiązuje podmiot prowadzący aptekę do utrzymania w niej takiej struktury zatrudnienia, aby w każdym czasie w aptece był obecny wykwalifikowany farmaceuta (z ukończonymi studiami wyższymi i tytułem magistra farmacji). Przed zwolnieniem powódki pozwany pracodawca nie przestrzegał takich ustawowych wymagań. „Podstawową zmianą było zatrudnienie osoby na stanowisku magistra farmacji. Utrzymanie większej liczby stanowisk niż ułożony dla tej apteki model zatrudnienia, tj. 2,5 etatu magistra farmacji i jeden etat technika, byłoby

nieekonomiczny dla pozwanego. Decyzja o likwidacji stanowiska technika farmaceutycznego spowodowana była brakiem ekonomicznego uzasadnienia dla utrzymania więcej niż jednej osoby na takim stanowisku”.

Równocześnie jednak pracodawca decydując o zmniejszeniu zatrudnienia powinien wskazać pracownikom jasne i rzeczowe kryteria doboru pracowników do zwolnienia, które uwzględniać będą zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu i w zasadzie powinny odnosić się wyłącznie do merytorycznej oceny przydatności pracownika, uwzględniającej interesy pracodawcy. Kryteria te powinny być przedstawione pracownikom zanim pracodawca podejmie decyzje personalne. Wówczas „pracownik ma możliwość zestawienia ich ze swoimi przymiotami i pozwala mu to na ich podważenie w razie sporu przed sądem.” W sprawie takie kryteria doboru powódki (technika farmacji) do zwolnienia z pracy przedstawione zostały dopiero w toku postępowania (w odpowiedzi na pozew), w której pozwana wskazała, „że decyzja o tym, iż spośród dwóch stanowisk technik farmaceutycznych likwidacji uległo stanowisko zajmowane przez powódkę, umotywowana była faktem, iż drugi pracownik zatrudniony na takim samym stanowisku - pani K. S. (urodzona 1954 roku) - spełnia wymogi określone w art. 39 k.p. wobec czego pracodawca nie mógł wypowiedzieć jej umowy o pracę”. W takich okolicznościach sprawy Sąd Okręgowy uznał, że wyrok Sądu pierwszej instancji, pomimo jego błędnego uzasadnienia, odpowiada prawu, skoro pracodawca nie wskazał kryteriów doboru do zwolnienia konkretnego pracownika co najmniej na etapie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 30 § 4 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że pracodawca powinien ustalić kryteria doboru pracownika do zwolnienia „co najmniej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę - co najmniej na etapie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę”, 2/ art. 45 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, czy w oświadczeniu o

wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca jest zobowiązany wskazać kryteria wyboru pracowników, jakimi kierował się podejmując indywidualną decyzję personalną o zwolnieniu pracownika. Istnieje w tym zakresie również potrzeba wykładni art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Skarżąca wskazała, że art. 30 § 4 k.p. zobowiązuje pracodawcę jedynie do wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę, nie wynika z niego zaś obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu zastosowanych przez pracodawcę kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia. Zatem pracodawca nie ma obowiązku wskazywania kryterium doboru pracowników w treści wypowiedzenia. Zdaniem skarżącej, wyrok Sądu Okręgowego stoi w oczywistej sprzeczności z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, według którego zastosowane kryteria doboru pracowników, których stanowisko zostanie zlikwidowane nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, chociaż podstawy doboru pracowników niewskazane w wypowiedzeniu muszą istnieć, być obiektywne i nie mogą mieć charakteru dyskryminacyjnego. Odmiennie orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, uznając, że, „przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - ‘zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne’ jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa”, a „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”.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw, które mogłyby prowadzić do weryfikacji zaskarżonego wyroku. W razie odwołania do wypowiedzenia umowy o pracę spór przed sądem pracy toczy się co do zasady w granicach wskazanych pracownikowi konkretnych przyczyn dokonanego wypowiedzenia, które w rozpoznanej sprawie pozwany pracodawca określił jako „reorganizację struktury powodującą zmniejszenie ilości zatrudnionych pracowników, w tym likwidację stanowiska pracy powódki”. Dokonując oceny tak wskazanej przyczyny to Sąd pierwszej instancji prawidłowo wykazał, że reorganizacja zatrudnienia nie doprowadziła do zmniejszenia „ilości zatrudnionych pracowników”, ponieważ nie zmieniła się liczba etatów, „a to z tej przyczyny, że na miejsce powódki została zatrudniona osoba z tytułem magistra farmacji”. Dlatego w tym zakresie wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia okazała się nieprawdziwa, bo niezgodna z utrzymanym (nieobniżonym) osobowym stanem zatrudnienia takiej samej liczby pracowników, wynikłej z zatrudnienia innej pracownicy legitymującej się z wyższym wykształceniem magistra farmacji w miejsce zwolnionej powódki (technika farmacji). Zatrudnienie pracownicy z wyższymi kwalifikacjami zawodowymi (magister farmacji) w miejsce powódki (technika farmacji), której pracodawca wypowiedział umowę o pracę nie mieściło się zatem we wskazanej powódce przyczynie wypowiedzenia - „reorganizacji zatrudnienia prowadzącej do zmniejszenia ilości zatrudnionych pracowników”.

Kolejna wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia w postaci likwidacji jej stanowiska pracy wiązała się i wymagała wyboru do zwolnienia z pracy jednej z dwóch pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy (techników farmacji) i wedle dominującej linii orzecznictwa Sądu Najwyższego wymagało wskazania powódce zastosowanych kryteriów jej wyboru do zwolnienia z pracy (wypowiedzenia umowy o pracę). W tym zakresie w przeważającej judykaturze przyjmuje się, że jeżeli racjonalizacja zatrudnienia wymaga dokonania wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, to w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien w odniesieniu do wskazanych zmian organizacyjnych

(redukcji lub reorganizacji zatrudnienia) nawiązać do przyjętych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników, którym dokonuje wypowiedzeń umów o pracę. Kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być zatem wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 stycznia 2002 r., I PKN 780/00, LEX nr 558276; z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 1 czerwca 2012 r., II PK258/11, LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, LEX nr 1312564, lub z 10 września 2013 r., I PK 61/13, dotychczas niepublikowany). W argumentacji tego utrwalonego nurtu orzecznictwa podkreślono, że wymóg wskazania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest ściśle związany z oceną potencjalnej bezzasadności dokonanego wypowiedzenia i celowością jego zaskarżenia na podstawie art. 45 § 1 k.p. Wskazanie pracownikowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wytycza bowiem granice sądowego postępowania odwoławczego, co wymaga podania tych przyczyn w sposób konkretny, precyzyjny, a co najmniej dostateczny pracownikowi w oświadczeniu o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Ujawnione w ten sposób przyczyny dokonanego wypowiedzenia nie powinny być następnie zmieniane (inne), modyfikowane lub „uzupełnienie” przez pracodawcę ani inaczej ustalane przez sądy pracy.

Tymczasem w rozpoznanej sprawie pozwany pracodawca dopiero w procesie wskazywał, że „likwidacja stanowiska pracy miała, w pierwszej kolejności, na celu dostosowanie obsady kadrowej do wymagań przewidzianych w art. 92 Prawa farmaceutycznego”, tyle że tej okoliczności nie wskazał powódce jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast Sąd drugiej instancji ustalił ponadto, że „decyzja o likwidacji stanowiska technika farmaceutycznego spowodowana była brakiem ekonomicznego uzasadnienia dla utrzymania więcej niż jednej osoby na takim stanowisku”, podczas gdy także tak sformułowanej przyczyny ani stosownego uzasadnienia nie zawierały wyżej omówione wskazane powódce przyczyny wypowiedzenia. Wreszcie, pozwany pracodawca dopiero w odpowiedzi na pozew wskazał, że wybór powódki do zwolnienia z pracy spowodowany był kodeksowym zakazem wypowiedzenia umowy o pracę innej

(drugiej) pracownicy zatrudnionej na takim samym stanowisku pracy (technika farmacji), która korzystała w ochronie przed wypowiedzeniem w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.).

Skarżący pracodawca nie zawarł w skardze kasacyjnej żadnych argumentów, które uzasadniałyby zmianę dominującej linii orzecznictwa o konieczności wskazania kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy w związku ze zmianami organizacyjnej struktury zatrudnienia, poza przytoczeniem odosobnionego poglądu wyrażonego w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10 (LEX nr 898415), że zastosowane wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w art. 30 § 4 k.p., ale podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności o wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.). Tymczasem w wymienionej sprawie Sąd Najwyższy orzekał o innym kasacyjnym zagadnieniu prawnym, czy wiek oraz posiadanie dodatkowego źródła utrzymania stanowiły usprawiedliwione kryteria wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, gdyż oficjalna teza publikacyjna tego orzeczenia (OSNP 2012, nr 17-18, poz. 214) doprecyzowała, że pracodawca nie stosuje dyskryminacyjnego 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, w stanie faktycznym, w którym „przy wyborze pracowników do zwolnienia kierowano się przede wszystkim tym, że pracownicy ci mają inne źródło utrzymania”, a także ustalono, że powód „posiada gospodarstwo rolne i uprawia truskawki i jakieś warzywa” oraz ma dom na wsi, co pozwala mu „jakoś przeżyć”.

W okolicznościach poddanej osądowi przedmiotowej sprawy skład orzekający, który rozpoznał skargę kasacyjną, nie może domyślać się ani poszukiwać argumentów, które mogłyby przemawiać za zmianą utrwalonej linii orzecznictwa w dominującej judykaturze Sądu Najwyższego, przyjmującej że jeżeli racjonalizacja zatrudnienia wymaga wyboru do zwolnienia z pracy niektórych (wybranych) pracowników zatrudnionych na objętych zwolnieniami stanowiskach pracy, to zastosowane kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być wskazane zwalnianym pracownikom już w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy

o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), co oznacza, że inne przyczyny nieznane pracownikowi w dacie wypowiedzenia przeciwnym co do zasady usuwają się spod weryfikacji sądowej w zakresie potencjalnej zasadności niewskazanych pracownikowi kryteriów dokonanego wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Równocześnie brak kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 45 § 2 k.p. oraz jego uzasadnienia wykluczał kasacyjne rozważania, czy dyspozycje tego przepisu nie powinny być zastosowane do osądu przedmiotowej sprawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.