



Sygn. akt I PK 41/13

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 września 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa L.L.

przeciwko Gminie S.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 września 2013 r.,

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

z dnia 18 października 2012 r., sygn. akt [...]

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

Uzasadnienie

Powódka L.L. wniosła o przywrócenie do pracy w Gminie S. i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenie kosztów procesu. Pozwana Gmina S. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 5 czerwca 2012 r. przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na poprzednie warunki pracy i płacy, pod warunkiem podjęcia pracy i zasądził od pozwanej na rzecz powódki 2.220 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powódka od 15 stycznia 2004 r. była zatrudniona na różnych stanowiskach, najpierw w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w S. a następnie w Urzędzie Gminy w S. Z dniem 25 września 2009 r. powódka została zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku inspektora ds. obsługi kasowej. 29 sierpnia 2011 r. wręczono jej rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, podając jako przyczynę likwidację stanowiska inspektora ds. obsługi kasowej, zmianę regulaminu organizacyjnego Urzędu Gminy S. oraz ograniczenie zatrudnienia podyktowane trudną sytuacją ekonomiczną Gminy. Powódka ukończyła studia na kierunku ochrony środowiska i uzyskała tytuł inżyniera. Ponadto systematycznie podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe, uczestnicząc w licznych szkoleniach związanych z wykonywaniem powierzonych jej obowiązków. Zakres obowiązków powódki był szeroki: obsługa kasowa, obsługa centrali telefonicznej, prowadzenie korespondencji, kartotek żywnościowych stołówki szkolnej, ubezpieczenia majątku gminy, prowadzenie spraw dotyczących udzielania pozwoleń na sprzedaż alkoholu oraz prowadzenie działalności gospodarczej, prowadzenie spraw dotyczących gospodarowania obiektami i lokalami gminy oraz podatku od nieruchomości, rolnego, leśnego oraz prowadzenie spraw z zakresu strategii gminy i rejestrów dotyczących agroturystyki. Zarządzeniem nr [...] Wójta Gminy S. z 29 sierpnia 2011 r. dokonano zmiany w regulaminie organizacyjnym Gminy, przez likwidację stanowiska ds. obsługi kasowej i działalności gospodarczej rozdzielając przydzielone dotychczas do tego stanowiska obowiązki innym pracownikom. Zarządzeniem z 6 września 2011 r.

zlikwidowano kasę w Urzędzie Gminy S., przekazując bieżące przyjmowanie wpłat i dokonywanie wypłat od 1 października do Oddziału Banku Spółdzielczego w S. Na dzień 1 czerwca 2011 r. pozwana zatrudniała w Urzędzie Gminy S. 22 pracowników. Z dniem 1 sierpnia 2011 r. przesunięto B.K. na stanowisko głównej księgowej do Zakładu Gospodarki Komunalnej i na jej miejsce zatrudniono A.S.. Z dniem 31 sierpnia 2011 r. wypowiedzenie umów o pracę z powodu likwidacji stanowisk otrzymały powódka, M.W. i K.S., zaś J.B. przesunięto na stanowisko głównej księgowej w Zespole Szkół w S.. W październiku 2011 r. wypowiedzenie z powodu likwidacji stanowiska otrzymała A.J.. Sąd Rejonowy stwierdził też, że „nie kwestionując trudnej sytuacji finansowej gminy”, pozwana zatrudniała nowych pracowników.

Sąd wskazał, że jakkolwiek stanowisko zajmowane dotychczas przez powódkę uległo likwidacji, a przydzielone jej zadania rozdzielone pomiędzy innych pracowników, to należało mieć na uwadze specyfikę zatrudnienia w Gminie, fakt posiadania przez pracowników stosunkowo szerokiego zakresu obowiązków, które w zależności od potrzeb mogą dzielić między sobą. Sąd Rejonowy podkreślił, że pracownicy pozwanej nie mają wykształcenia wprost odpowiadającego zajmowanym przez nich stanowiskom i nie zawsze legitymują się wykształceniem wyższym, uczestniczą w szkoleniach o zróżnicowanej tematyce, które umożliwiają im wykonywanie powierzonych obowiązków. Na przykład, asystent wójta ma wykształcenie na kierunku fizyka w zakresie technik komputerowych i został zatrudniony od 3 stycznia 2011 r., a zatem już w okresie, kiedy sytuacja Gminy była niekorzystna. Pozwana zatrudniła również A.S. na stanowisku podinspektora. Osoba ta legitymuje się wykształceniem w zakresie ekonomicznym, lecz nie ma tak bogatego i różnorodnego doświadczenia zawodowego jak powódka w pracy w samorządzie terytorialnym. Ponadto 1 lutego 2011 r. w urzędzie zatrudniono E.H.. Nastąpiły także przesunięcia kadrowe w związku z koniecznością zmian w prowadzeniu księgowości w jednostkach podległych Gminie. W ocenie Sądu twierdzenie pozwanej o braku możliwości przesunięcia powódki na inne stanowisko nie było zgodne z rzeczywistością, ponieważ dokonano przesunięć kadrowych oraz zatrudniono nowe osoby niemające wykształcenia ściśle kierunkowego oraz doświadczenia zawodowego. Powódka zaś nie miała także najkrótszego stażu

zatrudnienia. W odniesieniu do powódki nie uwzględniono innych dodatkowych kryteriów. Zdaniem Sądu pracodawca w zakresie rozwiązania umowy o pracę z powódką zastosował kryterium dyskryminujące, bowiem starsi pracownicy mają większe trudności ze znalezieniem nowej pracy, zatem zwolnienie najstarszego pracownika, w dodatku niemającego najkrótszego stażu pracy, można uznać za naruszenie zasady równego traktowania, a więc za stosowanie niewłaściwego kryterium wyboru. Pozwana zwolniła pracownicę, która z uwagi na swój wiek oraz specyfikę rynku pracy w pozwanej Gminie, będzie miała bardzo nikłe szanse na znalezienie nowej pracy. Natomiast zatrudnione zostały młode osoby, które są atrakcyjniejszymi kandydatami dla potencjalnych pracodawców. W tych okolicznościach w ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie powódce umowy o pracę „ze względu na to, że pracodawca dokonuje zmniejszenia zatrudnienia a powódka ma wykształcenie wyższe oraz stosunkowo długi staż pracy i jako osobie po 50 - tym roku życia będzie jej bardzo trudno znaleźć pracę było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.”. Pomiędzy L.L. a osobami, które pozostały w zatrudnieniu występowały różnice na korzyść powódki w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych, kwalifikacjach zawodowych i doświadczeniu, a także stażu pracy i wieku, które przemawiały za jej ochroną. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, lecz również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. W ocenie Sądu, pomimo likwidacji stanowiska pracy przywrócenie powódki do pracy nie będzie niemożliwe i niecelowe, skoro powierzone jej obowiązki nadal są wykonywane w urzędzie. Na podstawie art. 47 k.p. Sąd zasądził na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej i zasądził od niej na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów prawa materialnego i zasadnie przyjął możliwość przywrócenia powódki do pracy u pozwanej. Zdaniem Sądu odwoławczego, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe pozwoliło na stwierdzenie, że po rozwiązaniu umowy o

pracę z powódką były zatrudniane inne osoby nie zawsze z odpowiednimi kwalifikacjami, wyższym wykształceniem, z dużym doświadczeniem zawodowym a ponadto z krótszym stażem pracy, aczkolwiek sytuacja finansowa Gminy nie była najlepsza. Dlatego zasadnie przyjął Sąd Rejonowy, że przedmiotowe wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę. Sąd Okręgowy podkreślił, że poza sporem pozostały kwalifikacje powódki - studia wyższe, systematyczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych w trakcie zatrudnienia, udział w szkoleniach. Podobnie, niekwestionowany był bardzo szeroki zakres obowiązków powierzonych powódce i brak zastrzeżeń ze strony pracodawcy do pracy, którą wykonywała w okresie swojego zatrudnienia. Sąd uznał, że stanowisko pozwanej, że nie jest możliwe ponowne zatrudnienie powódki, skoro stanowisko uległo likwidacji nie wydaje się zasadne. Pomimo bowiem, że sąd nie może negować uprawnień pracodawcy do podejmowanych decyzji w zakresie polityki kadrowej, to postępowanie przed Sądem Rejonowym wykazało, że po zwolnieniu powódki były przesunięcia kadrowe, zatrudniano inne osoby i obowiązki powódki są nadal wykonywane. Wobec tego należało uznać, że możliwe jest kontynuowanie zatrudnienia, uwzględniając zwłaszcza jej kwalifikacje zawodowe. Poza tym rozpatrywane wypowiedzenie, „z uwagi na konieczność poszanowania interesów i potrzeb” nie było zasadne, zwłaszcza, że powódka swoje obowiązki wykonywała bez zastrzeżeń ze strony pracodawcy. Następnie Sąd odwoławczy wyraził przekonanie, że chociaż sąd pracy nie jest uprawniony do badania, czy jest zasadne i celowe zmniejszenie zatrudnienia, to zgodnie z art. 45 § 1 k.p., zastosowane przez pracodawcę kryteria podlegają takiej ocenie, a zastosowanie niewłaściwych kryteriów może być przesłanką do uznania wypowiedzenia za niezasadne. Na koniec Sąd Okręgowy uznał, że niezasadny był także podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 8 k.p. Postępowanie dowodowe przed Sądem Rejonowym nie wykazało bowiem, aby strony pozostawały w konflikcie, wobec czego pracodawca może podjąć czynności zmierzające do stworzenia stanowiska pracy i zatrudnienia powódki, zwłaszcza, że jej kwalifikacje „są bardziej korzystne od osób które pozostały pracownikami strony pozwanej”.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa, ewentualnie zaś o jego

uchylenie w całości, a także o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: (a) błędne zastosowanie art. 45 § 1 k.p. wynikające z uznania, że: (-) pomimo likwidacji konkretnego stanowiska pracy uzasadniające wypowiedzenie umowy pracownikowi, który je zajmuje, pracodawca zobowiązany jest do uprzedniego dokonania oceny i porównania z innymi pracownikami w celu wytypowania do zwolnienia, (-) możliwe było przesunięcie powódki na inne stanowisko pracy, skoro w urzędzie dokonano przesunięć kadrowych oraz zatrudniono nowe osoby niemające wykształcenia ściśle kierunkowego oraz doświadczenia zawodowego, (-) przesłanką do zwolnienia powódki był jej wiek oraz najkrótszy staż pracy, podczas gdy jedyną przesłanką do dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę, (-) pomiędzy powódką a osobami, które pozostały w zatrudnieniu występowały różnice na korzyść powódki w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych, kwalifikacjach zawodowych i doświadczeniu, a także stażu pracy i wieku, podczas gdy różnice takie nie występowały w sytuacji, gdy pozostali (jak też nowo przyjęci) pracownicy znajdowali się w innych sytuacjach faktycznych, niż powódka, (-) wypowiedzenie powódce umowy o pracę miało związek z odmową męża powódki udzielenia Wójtowi Gminy poparcia w kampanii wyborczej; (b) błędne zastosowanie art. 8 k.p., przez przyjęcie, że istnieje zasada współżycia społecznego nakazująca pracodawcy zaproponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę; (c) niezastosowanie art. 45 § 2 k.p., przez nieprawidłowe uznanie, że przywrócenie powódki do pracy jest możliwe, podczas gdy ponowne zatrudnienie powódki wiązałoby się z koniecznością zwolnienia innego pracownika, który - w przeciwieństwie do powódki - nie ma innych, znacznych źródeł utrzymania.

Skarżąca zarzuciła także naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na: (-) niepełnym uzasadnieniu wyroku, uniemożliwiającym całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do jego wydania, (-) braku odniesienia do podniesionych w apelacji od

wyroku Sądu Rejonowego zarzutów świadczące, że wyrok zapadł bez należytego rozważenia istotnych dla sprawy okoliczności, a nadto że nie jest możliwa jego kontrola w instancji kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej zostały oparte na obydwu podstawach wynikających z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W pierwszej kolejności rozważenia wymaga zatem podstawa naruszenia przepisów postępowania, jako zmierzająca do zakwestionowania prawidłowości dokonania ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku. Zarzuty związane z tą podstawą skargi, dotyczące naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., są uzasadnione. Jak trafnie podsumował wcześniejsze orzecznictwo Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 145/11 (LEX nr 1165820), art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną wtedy, gdy uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie zawiera wszystkich koniecznych elementów lub, gdy zawiera kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną. Chodzi o sytuację, gdy treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania wyroku (orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 8 października 1997 r., I CKN 312/97; z dnia 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 656/01 i z dnia 22 maja 2003 r., II CKN 121/02, niepublikowane oraz z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999 nr 4, poz. 83; z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753 i z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 497691). Art. 328 § 2 k.p.c., zastosowany odpowiednio do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.), oznacza, że uzasadnienie to nie musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, lecz wystarczą elementy, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznawanej sprawy, wyznaczony przepisami ustawy, są potrzebne do rozstrzygnięcia sporu przez ten sąd (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2007 r., II CSK 244/07, LEX nr 487508). W sytuacji, gdy sąd drugiej instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń

faktycznych orzeczenia pierwszoinstancyjnego, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia. Wystarczające jest wówczas, aby stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu orzeczenia sądu odwoławczego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 356/98, LEX nr 50863 i z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138).

Sąd Okręgowy nie zastosował się do tego podstawowego wymagania. Sąd ten sięgnął wybiórczo do niektórych ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, nie odnosząc się do innych ustaleń. Zaniedbanie tego rodzaju uniemożliwia, zarówno stronom, jak i Sądowi Najwyższemu w toku kontroli kasacyjnej, ocenę do jakiego stanu faktycznego sąd drugiej instancji stosuje przepisy prawa materialnego i odnosi związane z nimi oceny prawne okoliczności sprawy. Sąd Najwyższy nie może się tego domyślać i na takiej niepewnej podstawie decydować, czy sąd drugiej instancji przyjął w całości lub w określonej części istotne w sprawie ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, czy nie. W istocie rzeczy oznaczałoby to bowiem niedopuszczalne, w świetle art. 398¹³ § 2 k.p.c., dokonywanie przez Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. W niniejszej sprawie niepewność co do podstawy faktycznej kontrolowanego wyroku zwiększa to, że Sąd Okręgowy, odwołując się, jak wskazano wyżej wybiórczo, do podstawy faktycznej wyroku Sądu Rejonowego, pomija okoliczności podstawowe dla prawidłowej oceny rozpoznawanego w sprawie powództwa o przywrócenie do pracy. Na przykład, Sąd odwoławczy stwierdza, że „po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką były zatrudniane inne osoby nie zawsze z odpowiednimi kwalifikacjami, wyższym wykształceniem, z dużym doświadczeniem zawodowym a ponadto z krótszym stażem pracy, aczkolwiek sytuacja finansowa Gminy nie była najlepsza”, nie odnosząc się przy tym do ustaleń Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi, w sytuacji, gdy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce zostało złożone 29 sierpnia 2011 r., w wyniku realizacji programu naprawczego finansów Gminy strona pozwana dokonała rzeczywistego zmniejszenia zatrudnienia, bowiem „Finalnie na dzień 1.12.2011 r. pozwany zatrudniał 18 pracowników”, a „Na dzień 1.06.2011 r. pozwany zatrudniał w Urzędzie Gminy S. 22 pracowników.” Co więcej Sąd Okręgowy nie odnosi się do powyższych ustaleń nie tylko w części uzasadnienia poświęconej rozważaniom

prawnym, lecz także pomija je w jego części historycznej, relacjonującej ustalenia faktyczne i oceny prawne przyjęte w pierwszej instancji. W szczególności, pomimo że wskazuje w tej części uzasadnienia, iż przyczyną wypowiedzenia było także ograniczenie zatrudnienia podyktowane trudną sytuacją ekonomiczną gminy, to jednocześnie, akcentując zatrudnianie nowych pracowników, nie wyjaśnia jak wpłynęło to na ogólny poziom zatrudnienia w zakładzie strony pozwanej.

Wobec powyższego zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., okazał się, jak już wyżej stwierdzono, w pełni uzasadniony. Brak ustalenia istotnych w sprawie faktów uniemożliwia bowiem kontrolę kasacyjną zaskarżonego wyroku. Wskazany brak stanowi nie tylko zasadniczą wadę uzasadnienia (art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.), lecz jednocześnie usprawiedliwia materialnoprawne zarzuty skargi kasacyjnej. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). Już z tego względu podniesione w skardze zarzuty naruszenia art. 45 § 1 i 2 oraz art. 8 k.p. należy uznać za uzasadnione.

Na powyższym stwierdzeniu można by zakończyć ocenę zarzutów dotyczących materialnej podstawy rozpoznawanej skargi kasacyjnej, uznając że dalsze rozważania w tym zakresie, jako nieodnoszące się do prawidłowo ustalonej podstawy faktycznej, wykroczą poza granice sądowej wykładni prawa. Mając jednak na uwadze widoczną nietrafność niektórych ocen i poglądów prawnych wypowiedzianych przez Sąd Okręgowy, który będzie rozpoznawał ponownie niniejszą sprawę, Sąd Najwyższy uznał za niezbędne przypomnienie ustalonych w orzecznictwie i podzielanych przez obecny skład poglądów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę uzasadnionego likwidacją stanowiska pracy.

W pierwszej kolejności należy wskazać na od lat ugruntowane stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (zob. wyroki SN: z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263 i 2 grudnia 2010 r., III PK 28/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 35; postanowienie SN z dnia 2 lutego

2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430). Sąd Najwyższy przyjmuje również, że likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, jeżeli w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami (zob. wyroki SN: z 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNP 2001 Nr 4, poz. 110; 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 Nr 23, poz. 569; 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, OSNP 2003 Nr 1, poz. 8 i 23 lipca 2008 r., I PK 310/07, LEX nr 500211). Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, w którym na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych (uzasadnienie tezy XI uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony). Ważne w świetle okoliczności nin. sprawy jest również zapatrywanie, zgodnie z którym likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. W wyniku bowiem likwidacji stanowiska następuje nie tylko ilościowe zmniejszenie tych stanowisk, ale również jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska. 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 (zob.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNC 1983 nr 4, poz. 61; uzasadnienie tezy IX powołanej wyżej uchwały SN, III PZP 10/85; wyrok SN z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Sąd Najwyższy uznaje również, że kwestia, czy występuje

potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (np. uchwała z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998 nr 18, poz. 542; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Sąd pracy jest jednak uprawniony do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy ma na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (zob. wyroki SN: z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 Nr 8, poz. 121; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Ugruntowany jest także pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym kodeks pracy nie zawiera przepisu, który by generalnie uzależniał możliwość wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do jego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia. Pogląd ten nie jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdyż propozycja zatrudnienia na innym stanowisku dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności (wyroki SN z: 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPIUS 2001, z. 19, poz. 576; 6 lutego 2006 r., III PK 112/05, LEX nr 272553). Sąd Najwyższy wyraża natomiast pogląd, że w pewnych sytuacjach możliwe lub celowe jest przywrócenie pracownika na poprzednie stanowisko pracy, pomimo jego likwidacji. Dotyczy to jednak niektórych szczególnych sytuacji, w których wypowiedzenie lub rozwiązanie niezwłoczne umowy o pracę następowało z innych powodów niż likwidacja stanowiska i było nieuzasadnione lub sprzeczne z przepisami prawa (zob. wyroki SN: z 21 września 2001 r., I PKN 625/00, OSNP Nr 18 z 2003, poz. 427; 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, Prawo Pracy Nr 11/2003, s. 35; 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, Monitor Prawniczy 2007, nr 4, s. 206; 2 października 2012 r., II PK 54/12, Monitor Prawa Pracy 2013, nr 5, s. 253-255). Podobny pogląd Sąd Najwyższy prezentuje w odniesieniu do, wspomnianych już wyżej wypadków, gdy likwidacja stanowiska pracy ma na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (zob. wyroki SN: z dnia 15 grudnia 1982 r.,

I PRN 130/82, OSNC 1983 Nr 8, poz. 121; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

W świetle powyższych poglądów, nietrafne jest stanowisko Sądu Okręgowego, które najogólniej sprowadza się do poglądu, że likwidacja stanowiska pracy nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli w ocenie sądu pracodawca ma możliwości dalszego zatrudniania pracownika, a pracownik ten zdaniem sądu ma odpowiednie i lepsze od niektórych innych pracowników kwalifikacje do wykonywania pracy w danym zakładzie. W szczególności Sąd Okręgowy uznał przedmiotowe wypowiedzenie za nieuzasadnione z tego powodu, że powódka miała wysokie kwalifikacje, a „po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką były zatrudniane inne osoby nie zawsze z odpowiednimi kwalifikacjami, wyższym wykształceniem, z dużym doświadczeniem zawodowym a ponadto z krótszym stażem pracy, aczkolwiek sytuacja finansowa Gminy nie była najlepsza”. Pomijając wskazane wyżej wątpliwości dotyczące tego ustalenia Sądu, związane z ustaleniem przez Sąd Rejonowy, że liczba zatrudnionych pracowników w wyniku zmian organizacyjnych uległa faktycznie zmniejszeniu, należy stwierdzić, że zatrudnianie po rzeczywistej likwidacji stanowiska pracowników na innych stanowiskach pracy nie daje podstaw do uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione. Sąd uznał też, że skoro strony nie pozostawały w konflikcie, to „pracodawca może podjąć czynności zmierzające do stworzenia stanowiska pracy i zatrudnienia powódki, zwłaszcza, iż kwalifikacje powódki są bardziej korzystne od osób które pozostały pracownikami strony pozwanej.” Pogląd ten jest sprzeczny z art. 45 § 1 k.p., który stanowi o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach. Niezasadne jest też zapatrywanie Sądu drugiej instancji, zgodnie z którym, skoro obowiązki powódki są nadal wykonywane, to uznać należy iż możliwe jest kontynuowanie zatrudnienia. Nawet, gdyby uznać, że enigmatyczne stwierdzenie, zgodnie z którym „obowiązki powódki są nadal wykonywane” oznacza, że wszystkie jej obowiązki są nadal wykonywane, to nie uzasadnia to przywrócenia do pracy w razie rzeczywistej likwidacji stanowiska. Rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku nie dają podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o

pracę temu pracownikowi. Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań. Na koniec należy zauważyć, że wbrew ustaleniemu stanowisku orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy uznał, że pomimo ustalenia likwidacji konkretnego stanowiska pracy, sąd pracy jest uprawniony do oceny, czy pracodawca zastosował właściwe kryteria kwalifikacji pracownika do zwolnienia, a w szczególności może uznać wypowiedzenie za nieuzasadnione, jeśli za dalszym zatrudnieniem pracownika przemawiają w ocenie sądu jego kwalifikacje i stosunek do obowiązków.

Przytoczone poglądy Sądu Okręgowego stoją, jak już wskazano, w istotnej sprzeczności z wykładnią art. 45 § 1 k.p. przyjętą w opisanym wyżej orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Trafny jest także zarzut naruszenia art. 8 k.p. Skarżący w apelacji wskazał na błędne zastosowanie tego przepisu przez przyjęcie, że istnieje zasada współzycia społecznego nakazująca pracodawcy zaproponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę. Pogląd ten jest w pełni trafny z powołanym wyżej stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyrokach z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99 i 6 lutego 2006 r., III PK 112/05. Tymczasem Sąd Okręgowy zwalcza go przez zupełnie nieadekwatne do tego celu stwierdzenie, że „Postępowanie dowodowe przed Sądem Rejonowym nie wykazało aby strony pozostawały w konflikcie”.

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.

/tp/