



Sygn. akt I PK 73/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSA Anna Szczepaniak - Cicha (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. G.  
przeciwko Ciepłowni S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 listopada 2014 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.  
z dnia 28 listopada 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 27 maja 2013 r. zasądził od Ciepłowni  
[...] na rzecz powoda K. G. kwotę 11.335,83 zł tytułem odszkodowania za

nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w Ciepłowni od 1 listopada 1992 r., ostatnio zajmował stanowisko kierownika zmiany - zastępcy dyrektora. Pozwana spółka w lipcu 2012 r. utraciła około 50% obsługiwanego przez siebie rynku, a to w związku z rozwiązaniem umowy na dostarczanie ciepła dla dzielnicy M. Dla potrzeb bieżącej działalności wystarczające okazało się funkcjonowanie tylko jednego kotła ciepłowniczego. Zaistniała konieczność reorganizacji struktury zatrudnienia. Zarząd spółki podjął decyzję o zmianie schematu organizacyjnego, jednym z elementów tej zmiany była likwidacja stanowisk pracy kierowników zmiany oraz odejście od dublowania funkcji dyrektorów między dyrektorem technicznym i dyrektorem ciepłowni. Zarząd ograniczając zatrudnienie brał pod uwagę w pierwszej kolejności osoby pracujące na podstawie umów o pracę na czas określony i nie zawierał z nimi kolejnych umów. Następnie zwalniane były osoby, które mogły przejść na emeryturę lub rentę. Ciepłownia zatrudniała na stanowisku kierownika zmiany czterech pracowników. Po zmianie schematu organizacyjnego stanowisko to zostało zlikwidowane, a obowiązki kierowników przejęli operatorzy kotła. Spośród czterech kierowników wypowiedzenie otrzymał tylko powód. Pozostali zostali przesunięci na stanowiska robotnicze, musieli uzupełnić swoje uprawnienia. Stanowisko zastępcy dyrektora ciepłowni zostało zlikwidowane. Stan zatrudnienia zmniejszył się z 43 pracowników zatrudnionych w 2011 r., do 29 osób pozostałych po dokonanej redukcji. W piśmie z dnia 30 maja 2012 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne skutkujące likwidacją stanowiska. Sąd Rejonowy podkreślił, że wypowiedzenie zostało dokonane w sposób formalnie prawidłowy, jednakże nie było merytorycznie uzasadnione. Pracodawca nie wykazał, że dokonując wypowiedzenia umowy powodowi zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia, biorąc pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Pozwany nie określił kryteriów doboru do wypowiedzenia, a w toku procesu modyfikował swe stanowisko w kwestii przyczyn wytypowania powoda do zwolnienia. Powoływał się m.in. na

brak uprawnień powoda pozwalających na zatrudnienie go na stanowisku robotniczym, podczas gdy to inni kierownicy zmiany nie posiadali uprawnień energetycznych i musieli je uzupełniać. Brak jest również dowodów na to, że powód odpowiadał za opóźnienia w montażu kotła. Okoliczności te zostały podniesione dopiero po upływie ponad sześciu miesięcy od doręczenia pracodawcy odpisu pozwu, co świadczy, że pozwany sformułował wymienione zarzuty jedynie na potrzeby procesu. Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, gdyż pozostałych kierowników przesunął na inne stanowiska, a tylko powód otrzymał wypowiedzenie, choć posiadał szersze uprawnienia. Z tych względów wypowiedzenie umowy powodowi należało uznać za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jednakże biorąc pod uwagę, że likwidacja stanowiska była rzeczywista, a przywrócenie do pracy na inne stanowisko jest niedopuszczalne, Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 2 k.p. orzekł o odszkodowaniu w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Pozwana Ciepłownia wywiodła apelację od wyroku w części dotyczącej zasądzenia odszkodowania i kosztów procesu. Zarzuciła naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez nierozważenie całości materiału dowodowego, art. 236 k.p.c. przez niewydanie postanowień dowodowych w zakresie złożonych wniosków i art. 328 § 2 k.p.c. przez niewskazanie przyczyn odmowy poszczególnym dowodom wiarygodności i mocy dowodowej. Strona pozwana zarzuciła także błąd w ustaleniach faktycznych przez nieprawidłowe ustalenie kręgu pracowników do zwolnienia, jak też nieprawidłowe przyjęcie, że pozwany nie zastosował obiektywnego kryterium doboru pracowników do indywidualnego zwolnienia.

Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powoda koszty postępowania za obie instancje. Sąd drugiej instancji podniósł, że materiał dowodowy zgromadzony przez Sąd Rejonowy pozwala na merytoryczne rozstrzygnięcie, a ponowna ocena prawna roszczeń powoda prowadzi do wniosku o ich bezzasadności. Sąd Okręgowy nie podzielił wniosków Sądu pierwszej instancji co do potrzeby stosowania przez pozwaną kryteriów doboru do zwolnienia. Skoro decyzją zarządu spółki wprowadzono nowy schemat organizacyjny, w którym przyjęto likwidację stanowisk pracy kierowników

zmian, to nie zachodziła potrzeba, ani też możliwość, porównywania kwalifikacji i sposobu wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych z innymi pracownikami zajmującymi identyczne stanowiska, skoro wszystkie one zostały zlikwidowane. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1999 r., I PKN 268/99 (OSNP 2001 nr 2, poz. 39) Sąd Okręgowy stwierdził, że pracodawca likwidując wszystkie stanowiska kierowników nie był obowiązany oceniać przydatność tych osób do pracy na innych stanowiskach. Likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, a ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu nie podlega kontroli sądu pracy.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód, zaskarżając rozstrzygnięcie w całości, zarzucił naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych, nie musi zawierać kryteriów doboru pracownika do zwolnienia w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej grupy pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy.

Skarżący zarzucił nadto naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak w uzasadnieniu wyroku ustalenia faktów, które Sąd uznał za udowodnione, a także dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, jak też naruszenie art. 386 § 1 k.p.c. przez bezzasadne uwzględnienie apelacji pozwanego. Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Uzasadniając skargę powód wskazał, że Sąd Okręgowy całkowicie pominął okoliczność, iż tylko powód, spośród czterech kierowników zmiany, otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, pozostali kierownicy zostali przesunięci na inne stanowiska, na których musieli uzupełnić kwalifikacje, choć powód te kwalifikacje posiadał. Sąd drugiej instancji zmienił wyrok i oddalił powództwo błędnie przyjmując, że w przypadku redukcji zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie zakładu,

pracodawca nie ma obowiązku stosowania określonych zasad (kryteriów) doboru pracowników do zwolnienia z pracy. W odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia powinien bowiem nawiązać do zastosowanego kryterium oraz podać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi, jego niższymi kwalifikacjami w porównaniu do pozostałych pracowników. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Okoliczności podane pracownikowi, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne przyczyny, mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Trafny okazał się zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p., który reguluje, że w razie ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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. Wprawdzie Sąd pierwszej instancji orzekł o odszkodowaniu na rzecz powoda na podstawie art. 45 § 2 k.p., a powód nie zaskarżył wyroku Sądu pierwszej instancji w części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy, jednakże oddalenie powództwa, wskutek zmiany wyroku z apelacji pozwanego, daje pracownikowi możliwość skutecznego postawienia w nadzwyczajnym środku zaskarżenia zarzutu obrazy art. 45 § 1 k.p.

Powiązanie przez skarżącego zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. z przepisem art. 30 § 4 k.p. wymaga odniesienia się w pierwszej kolejności do obrazy art. 30 § 4 k.p., gdyż jest to zarzut dalej idący, wymagający odpowiedzi na pytanie, czy wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oznacza konieczność podania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, gdy zasadniczą

przyczyną jest likwidacja stanowiska pracy. Do naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. dochodzi wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub wskazuje ją w sposób tak niekonkretny, że przyczyna jest niezrozumiała dla pracownika, a przez to nieweryfikowalna. W judykaturze niejednokrotnie wyrażano także zapatrywania, że warunki z art. 30 § 4 k.p. są spełnione, jeśli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem poinformowania pracownika w inny sposób, ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości i pozwala uznać, że motywy decyzji pracodawcy są pracownikowi dostatecznie znane. W takim przypadku brak wskazania w oświadczeniu pracodawcy kryteriów doboru pracownika do zwolnienia sam przez się nie stanowi o naruszeniu przepisów o wypowiedaniu umów, bowiem kryteria te mieszczą się w pojęciu zasadności wypowiedzenia i podlegają badaniu na etapie postępowania sądowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNP 2002 nr 24, poz. 595, z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, LEX nr 483281).

W orzecznictwie ostatnich lat, a w szczególności od wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 85/08 (LEX nr 497682), jako dominująca jawi się linia orzecznicza, w której Sąd Najwyższy opowiada się za powinnością pracodawcy określania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 18 października 2011 r., II PK 45/11, LEX nr 1489239, z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, OSNP 2013 nr 11, poz. 128, z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52, z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1427709, z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065). Gruntowną analizą tego problemu, z obszernym omówieniem dotychczasowego dorobku judykatury, zajął się Sąd Najwyższy w przywołanym wyroku z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, stwierdzając że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas niekreślony powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, gdyż pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów wyboru, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru, co zazwyczaj wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy. W takiej zaś sytuacji postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej

konkretnie dopiero w procesie sądowym, co nie jest zgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Wprawdzie w postępowaniu odwoławczym dopuszcza się konkretyzację przyczyny wskazanej pracownikowi, ale dotyczy to z zasady uzupełnienia opisu przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy, w oparciu o okoliczności oczywiście pracownikowi znane, występujące jako sekwencja zdarzeń w związku przyczynowo-skutkowym, objętych wskazaną w piśmie przyczyną wypowiedzenia. Nie można takiego związku przyjmować w przypadku, gdy dopiero w procesie sądowym przytaczane są kryteria, których pracownik wcześniej nie znał i nie mógł ich kwestionować w momencie składania odwołania do sądu. Akceptacja opisanej praktyki torowałaby drogę do ewentualnego „dostosowywania” kryteriów do okoliczności danej sprawy. Tymczasem przyczyna wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) wypowiedzenia, w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Pojęcia te nie pokrywają się znaczeniowo. Przyczyna uzasadnienia, nawet gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać dokonanego wypowiedzenia. W takiej sytuacji podanie prawdziwej przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., ale narusza art. 45 § 1 k.p. Pracownik może kwestionować powód wymieniony przez pracodawcę w uzasadnieniu wypowiedzenia, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy i wskazując na niezasadność przyczyny wypowiedzenia, jak też na zasady współżycia społecznego, zarzucając nadużycie prawa podmiotowego przez pracodawcę. Dzieje się tak w przypadku wypowiedzenia dokonanego bez konieczności wyboru spośród pracowników. Jeśli jednak dochodzi do wyboru, to jest oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnej osobie, bierze pod uwagę nie tylko likwidację stanowiska, lecz także mniejszą przydatność tego pracownika z jakichś względów. Wobec tego w oświadczeniu pracodawcy powinna być wskazana także przyczyna wyboru tego pracownika spośród innych, a to oznacza, że inne przyczyny, nieznanne pracownikowi w dacie wypowiedzenia umowy, usuwają się spod weryfikacji sądowej w zakresie potencjalnej zasadności kryteriów niewskazanych pracownikowi w oświadczeniu.

Do przytoczonego kierunku wykładni odwołał się skarżący w uzasadnieniu skargi kasacyjnej. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym przedmiotową skargę podziela zapatrywania judykatury zaprezentowane wyżej. W przywołanych

judykatach chodzi jednak o sytuacje, w których pracodawcy, z powodu likwidacji stanowiska lub innych zmian w strukturze zatrudnienia, dokonali wyboru pracownika do zwolnienia spośród większej liczby pracowników zajmujących identyczne stanowisko. W rozpatrywanej sprawie sytuacja jest o tyle odmienna, że pozwana Ciepłownia zlikwidowała wszystkie stanowiska kierownika zmiany, a więc nie pozostawiła na tym stanowisku żadnego pracownika. Jednakże tylko powód, zatrudniony jako kierownik zmiany - zastępca dyrektora, otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, kierownicy zmiany zostali przesunięci na inne stanowiska pracy w spółce. Przypomnienia wymaga, że Sąd pierwszej instancji uznał, iż wypowiedzenie umowy powodowi było niezasadne, ponieważ strona pozwana nie wykazała, jakimi kryteriami wyboru się kierowała zwalniając spośród kierowników tylko K. G.a, zaś Sąd drugiej instancji przyjął, że brak jest podstaw do kwestionowania decyzji pracodawcy, ponieważ likwidacja wszystkich stanowisk pracy w danym pionie nie wymaga od pracodawcy oceny pracownika, z punktu widzenia jego przydatności do pracy na innym stanowisku. Zbędne było zatem rozważanie kryteriów doboru do zwolnienia na stanowisku kierownika zmiany i dochodząc do takiej konkluzji Sąd Okręgowy orzekł reformatoryjnie.

Kodeks pracy istotnie nie zawiera przepisu, który uzależniałby możliwość dokonania wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do jego kwalifikacji zawodowych, doświadczenia, stanu zdrowia. Przyjmuje się również, że ze względu na konieczność pozostawienia pracodawcy swobody decyzji w zakresie realizacji polityki kadrowej, wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi może być zakwestionowane tylko, jeżeli pomiędzy nim, a innymi pracownikami występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacjach zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 194). Sąd Najwyższy niejednokrotnie także wyjaśniał, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomicznych uprawnień zarządczych pracodawcy, które nie podlegają ocenie w postępowaniu sądowym (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).



Rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), w wyniku indywidualnej decyzji o zwolnieniu z powodu likwidacji stanowiska pracy. Ustawa ta, w odniesieniu do zwolnień grupowych, wymaga określonej procedury konsultacyjnej ze związkami zawodowymi. Zakresem porozumienia w sprawie zwolnień grupowych objęci zostają wszyscy pracownicy zakładu, niezależnie od tego, czy są reprezentowani przez zakładowe organizacje związkowe. Biorąc pod uwagę treść art. 2 i 3 powołanej ustawy nie ulega wątpliwości, że przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować związki zawodowe o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia. Nie ma dostatecznych podstaw do twierdzenia, że pracownik zwalniany w wyniku decyzji indywidualnej miałby być pozbawiony możliwości oceny dokonanego mu wypowiedzenia pod kątem kryteriów doboru do zwolnienia (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52). Kryteria wyboru powinny być obiektywne i sprawiedliwe, a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn leżących po jego stronie winien w procesie wykazać, że wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których zmiany dotyczą. Przy odwołaniu się do poglądów Sądu Najwyższego, że ograniczenie zatrudnienia w następstwie likwidacji wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju nie wymaga od pracodawcy oceny pracownika z punktu widzenia jego przydatności do pracy na innym stanowisku, uszło uwadze Sądu Okręgowego, iż powód zajmował nie tylko stanowisko kierownika zmiany, ale był kierownikiem zmiany - zastępcą dyrektora ciepłowni. To „podwójne” stanowisko lokowało go w grupie tzw. pracowników umysłowych, w pionie kadry zarządzającej jednostką. W tej sytuacji nie jest prawidłowe uznanie, że likwidacja wszystkich stanowisk kierowników zmiany uwalniała pracodawcę od oceny przydatności pracy powoda na innym stanowisku pracy w spółce, z uwzględnieniem jego pozycji zawodowej w strukturze zakładu, determinowanej drugim zajmowanym stanowiskiem. W razie indywidualnego zwolnienia pracownika na stanowisku kierowniczym, w związku z likwidacją stanowiska pracy, porównanie jego sytuacji do sytuacji innych pracowników obejmuje takie obiektywne kryteria, jak: staż pracy,

wykształcenie, kwalifikacje faktyczne, dotychczasowy przebieg pracy, doświadczenie zawodowe, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, w ramach tej samej grupy pracowników (zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem tylko jednej komórki organizacyjnej. Na ogół pracownik zajmujący stanowisko kierownicze, związane z większą odpowiedzialnością za pracę - własną i podwładnych, posiada wyższe kwalifikacje, dłuższy staż, doświadczenie zawodowe zdobyte podczas wykonywania różnorodnej pracy, docenianej kolejnymi awansami (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 675/00, OSNP 2003 nr 19, poz. 461). W odniesieniu do sytuacji powoda oznacza to, że porównanie jego przydatności, z włączeniem powyższych kryteriów, powinno być dokonane w ramach grupy osób, zajmujących podobne stanowiska kierownicze w spółce we wszystkich pionach, związanych z obsługą sieci ciepłej i energetycznej. Powód podkreślał, że posiada uprawnienia specjalistyczne, możliwe do wykorzystania także w nowej strukturze organizacyjnej, lecz jego predyspozycje nie były brane pod uwagę, ponieważ pracodawca nie wskazał kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia spośród innych osób z kadry kierowniczej, które pozostały w spółce na analogicznych stanowiskach kierowniczych. Wszak celem zmian organizacyjnych, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, było m.in. odejście od dublowania stanowisk dyrektorskich w ciepłowni i pionie technicznym. Zdaniem Sądu Najwyższego, zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, w ramach zmiany struktury zakładu pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika bez potrzeby oceny jego ewentualnej przydatności na innych stanowiskach i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na innych stanowiskach, jednakże potrzeba taka powstaje, gdy pracodawca likwiduje jedno ze stanowisk kierowniczych, wówczas swój wybór winien odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej, nie tylko w danym pionie.

Sumując, w rozpatrywanej sprawie konieczność zastosowania przez pracodawcę wobec powoda obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów wyboru do zwolnienia wynikała z zajmowania przez powoda „podwójnego” stanowiska pracy, a więc nie tylko stanowiska kierownika zmiany. Brak takich kryteriów wskazuje, że wybór powoda do zwolnienia dokonany został w sposób dowolny i arbitralny. Nie

sposób także nie zauważyć, że okoliczności rozpatrywanej sprawy są dość nietypowe, ponieważ żaden inny kierownik zmiany, mimo likwidacji tego stanowiska w strukturze, nie został przez pozwanego zwolniony, w efekcie dokonanej reorganizacji zwolnienie dotknęło tylko powoda, który posiadał najwyższe kwalifikacje i tylko jemu nie zaproponowano pracy na żadnym stanowisku, także w obsłudze. Wprawdzie przyjmuje się, że zastosowane przez pracodawcę kryteria doboru pracowników do zwolnienia w postaci stażu pracy i poziomu kwalifikacji, nie wyłączają możliwości zwolnienia pracownika mającego wyższe, w porównaniu z innymi, kwalifikacje zawodowe i staż pracy, jednakże taka sytuacja wymaga uzasadnienia okoliczności decydujących o wyborze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., I PK 82/02, LEX nr 583750). Z całą stanowczością stwierdzić natomiast trzeba, że jeśli faktycznym celem zmian w schemacie organizacyjnym jest zwolnienie konkretnego pracownika, to wypowiedzenie z powodu takich zmian jest niezasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Przedstawione okoliczności doprowadziły do podzielenia kasacyjnych zarzutów naruszenia prawa materialnego - art. 45 § 1 k.p. związku z art. 30 § 4 k.p. i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. W okolicznościach sprawy nie jest bowiem słuszny pogląd Sądu Okręgowego, że pracodawca nie miał obowiązku wskazania kryteriów wyboru powoda do zwolnienia. Kryteria doboru do zwolnienia pracownika zajmującego dwa stanowiska pracy powinny być brane pod uwagę osobno w stosunku do każdego z zajmowanych stanowisk.

Wobec zasadności skargi Sąd Najwyższy orzekł kasatoryjnie, z mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., natomiast orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego lokuje się w treści art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.