



Sygn. akt I PK 244/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 kwietnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa A. K.

przeciwko Gminie B. i Urzędowi Miasta i Gminy B.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 kwietnia 2014 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 24 maja 2013 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciąża powoda obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w C. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 10 grudnia 2012 r., przywrócił powoda A. K. do pracy w pozwanym Urzędzie Miasta i Gminy B.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód A. K. był zatrudniony w pozwanym Urzędzie Miasta i Gminy B. najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 lutego do 30 kwietnia 2009 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku podinspektora do spraw funduszy pomocowych, a następnie od 1 maja 2009 r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku inspektora do spraw funduszy pomocowych.

Do obowiązków powoda na stanowisku podinspektora do spraw funduszy pomocowych należało między innymi: pozyskiwanie środków finansowych z funduszy Unii Europejskiej i źródeł zewnętrznych na realizację zadań Gminy; przygotowywanie propozycji dotyczących zadań Gminy kwalifikujących się do wsparcia w ramach funduszy Unii Europejskiej; opracowywanie w formie elektronicznej i pisemnej wniosków do właściwych organów o przyznanie funduszy i innych środków pomocowych; współpraca z instytucjami, jednostkami i zakładami budżetowymi w zakresie pozyskiwania środków pomocowych; monitorowanie i ewaluacja realizowanych projektów; tworzenie dokumentacji i projektów pozwalających na pozyskiwanie środków pomocowych krajowych i unijnych; opracowywanie i modyfikowanie planów rozwoju lokalnego oraz strategii rozwoju Gminy; prowadzenie dokumentacji związanej z realizacją zadań na zajmowanym stanowisku, w tym dotyczące poniesionych wydatków na realizację poniesionych projektów. Wraz z powierzeniem powodowi stanowiska inspektora do spraw funduszy pomocowych zakres jego obowiązków został poszerzony.

Powód był zatrudniony w Referacie Infrastruktury i Rozwoju, w którym pracowały cztery osoby. Referatem kierowała, zajmując stanowisko kierownika referatu, J. O. Ponadto w referacie znajdowało się stanowisko do spraw zagospodarowania przestrzennego, inwestycji i drogownictwa – zajmował je S. L. oraz dwa stanowiska do spraw funduszy pomocowych – jedno zajmowała J. A., drugie powód. W Urzędzie Gminy funkcjonowało pięć referatów: Organizacyjny, Spraw Obywatelskich i Urząd Stanu Cywilnego, Ochrony Środowiska, Gospodarki Nieruchomościami i Działalności Gospodarczej, Infrastruktury i Rozwoju oraz Referat Finansowo-Podatkowy. Każdym z referatów kierował kierownik.

6 grudnia 2010 r. funkcję burmistrza Miasta i Gminy B. objął A. S. Sytuacja finansowa Gminy była bardzo zła, jej zadłużenie wynosiło 12 milionów 600 tysięcy

złoty, podczas gdy budżet Gminy wynosił 14 milionów złotych. Zła kondycja finansowa zmusiła burmistrza do opracowania programu naprawczego, którego celem były utrzymanie płynności finansowej Gminy oraz restrukturyzacja zadłużenia. Głównymi obszarami, których dotyczył program naprawczy przyjęty uchwałą nr XII/88/2012 Rady Miejskiej w B. z 16 stycznia 2012 r., była restrukturyzacja zadłużenia Gminy. Większość wniosków składanych przez pozwaną Urząd do [...] Jednostki Wdrażania Projektów Unijnych zakończyła się decyzją odmowną.

Regionalna Izba Obrachunkowa wydała 29 kwietnia 2011 r. opinię negatywną o przedłożonym przez burmistrza Miasta i Gminy B. sprawozdaniu z wykonania budżetu za 2010 r. z powodu zobowiązań przekraczających dopuszczalny wskaźnik zadłużenia. Zadłużenie Gminy B. począwszy od 2005 r. systematycznie wzrastało. Wynik budżetu za 2010 r. zamknął się deficytem w kwocie 4.574.984 zł. Regionalna Izba Obrachunkowa uchwałą z 15 września 2011 r. wydała, co prawda, pozytywną opinię o przedłożonej przez burmistrza informacji o przebiegu wykonania budżetu za pierwsze półrocze 2011 r., jednak z uwagami, które dotyczyły: wystąpienia łącznej kwoty długu na koniec drugiego kwartału przekraczającej 60% planowanych dochodów; braku przekazania na rachunek bankowy co najmniej 75% planowanych środków na fundusz świadczeń socjalnych. Również opinia z wykonania budżetu za 2011 r. przedłożona przez burmistrza Miasta i Gminy B. była pozytywna, ale z uwagami, które dotyczyły braku bilansowania budżetu oraz niepełnego wykonania wydatków na rzecz izb rolniczych. Wskaźnik zadłużenia Gminy systematycznie zwiększał się na przestrzeni ostatnich kilku lat.

Dnia 1 lipca 2010 r. powód zawarł z Gminą B. cywilną umowę zlecenia nr [...], której przedmiotem było pełnienie funkcji asystenta administracyjnego projektu „[...]” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. 5 października 2011 r. została przeprowadzona przez [...] Jednostkę Wdrażania Programów Unijnych kontrola doraźna w związku z podejrzeniem nieprawidłowości dotyczących zatrudnienia osób koordynujących projekt oraz nauczycieli do prowadzenia zajęć przedszkolnych w ramach projektu. Kontrola wykazała, między innymi, że nie zostały spełnione ustawowe przesłanki do

zastosowania trybu zapytania o cenę. W następstwie powyższych nieprawidłowości Gmina B. zmuszona była zwrócić do [...] Jednostki Wdrażania Programów Unijnych kwotę 21.375 zł z odsetkami w wysokości 2.786 zł, co dodatkowo powiększyło stan jej zadłużenia.

Dnia 2 marca 2012 r. burmistrz Miasta i Gminy B. wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Data upływu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia została określona na 30 kwietnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał reorganizację Urzędu Miasta i Gminy B. wprowadzoną zarządzeniem burmistrza Miasta i Gminy B. z 30 listopada 2011 r. w sprawie zmiany Regulaminu organizacyjnego Urzędu. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zawierało prawidłowe pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Zarządzeniem burmistrza Miasta i Gminy z 30 listopada 2011 r. w sprawie zmiany Regulaminu organizacyjnego Urzędu Miasta i Gminy B. zlikwidowano Referat Infrastruktury i Rozwoju i zamiast niego utworzono samodzielne stanowiska: samodzielne stanowisko do spraw promocji, rozwoju i zamówień publicznych, samodzielne stanowisko do spraw zagospodarowania przestrzennego, inwestycji i drogownictwa oraz samodzielne stanowisko do spraw funduszy pomocowych. Zlikwidowano zatem jedno stanowisko inspektora do spraw funduszy pomocowy. Pracodawca podjął decyzję o likwidacji stanowiska powoda, nie zatrudniono na tym stanowisku nowej osoby, zaś obowiązki powoda przejęła J. A.

Zarządzeniem z 31 lipca 2012 r. pracodawca przystąpił do kolejnego etapu reorganizacji Urzędu Miasta i Gminy B. przez likwidację pozostałych referatów, w miejsce których powstały w ramach organizacji Urzędu samodzielne stanowiska. Zlikwidowano także dotychczasowe stanowiska kierowników referatów.

Sąd Rejonowy uznał, że nie znalazły potwierdzenia w przeprowadzonych dowodach tezy powoda jakoby podana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę – zmiany reorganizacyjne Urzędu – nie była przyczyną prawdziwą, zaś rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia była chęć ukarania go za nieprawidłowości, do jakich doszło podczas realizacji projektu „[...]”, stwierdzone podczas kontroli przeprowadzonej przez [...] Jednostkę Wdrażania Programów

Unijnych. Pozwany przyznał w toku procesu, że miał zastrzeżenia do pracy powoda, jednak nie one zadecydowały o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Zgromadzona dokumentacja oraz zeznania świadków potwierdziły stanowisko pozwanego, że to reorganizacja Urzędu spowodowana przyczynami ekonomicznymi była przyczyną podjęcia przez pracodawcę decyzji o likwidacji Referatu Infrastruktury i Rozwoju oraz zlikwidowaniu jednego z dwóch stanowisk inspektorów do spraw funduszy pomocowych, jakie znajdowały się w tym referacie.

Dokonując oceny prawidłowości wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w świetle art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p., Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna podana przez pracodawcę (reorganizacja Urzędu) była prawdziwa, rzeczywista i konkretna, jednakże wypowiedzenie było nieuzasadnione z uwagi na niewskazanie przez pracodawcę kryteriów doboru powoda do zwolnienia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu oraz niezapoznanie go z tymi kryteriami w inny sposób.

Przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa. Powód przyznał, że stanowisko, które zajmował, istotnie zostało zlikwidowane i nie przyjęto na to stanowisko innej osoby z zewnątrz. Po rozwiązaniu z powodem umowy jego obowiązki zostały przydzielone J. A., która zajmowała takie samo stanowisko co powód. W następstwie zarządzenia [...] burmistrza Miasta i Gminy B. zlikwidowano referat, w którym zatrudniony był powód, tj. Referat Infrastruktury i Rozwoju, zlikwidowano stanowisko kierownika tego referatu, zaś osobie, która dotychczas to stanowisko zajmowała (J. O.), zaproponowano samodzielne stanowisko do spraw promocji, rozwoju i zamówień publicznych. Na skutek dalszych zmian organizacyjnych zlikwidowano pozostałe referaty, zaś ich kierownikom zaproponowano samodzielne stanowiska.

Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyna podana w wypowiedzeniu była także rzeczywista. Powód nie wykazał, aby pracodawca miał na celu ukrycie innej, rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia. Twierdzenia powoda, że pracodawca zwolnił go z pracy, ponieważ chciał go w ten sposób ukarać za nieprawidłowości przy realizacji projektu „[...]”, stwierdzone w wyniku kontroli [...] Jednostki Wdrażania Programów Unijnych, nie zostały udowodnione. Powód nie przedstawił żadnego dowodu na poparcie swoich twierdzeń. Kierownik referatu, w którym pracował powód – J. O., obok powoda brała również udział w realizacji powyższego

projektu, pracodawca nie dążył jednak do rozwiązania z nią umowy o pracę, tylko zaproponował jej stanowisko takie samo, jakie otrzymali kierownicy pozostałych referatów. Zdaniem Sądu Rejonowego, gdyby pozwany rzeczywiście chciał ukarać powoda jako asystenta administracyjnego projektu, i to byłaby rzeczywista i prawdziwa przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę, ukarałby także kierownika projektu J. O. i również z nią rozwiązałby stosunek pracy. Nie zrobił jednak tego, dążył do dalszego jej zatrudniania, proponując jej jedynie inne stanowisko.

Podana przyczyna wypowiedzenia była również należycie skonkretyzowana, jednakże nie wskazano zastosowanego kryterium bądź kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, co pozwoliłoby na ocenę, że wybór osoby powoda był usprawiedliwiony znanymi pracownikowi obiektywnymi i sprawiedliwymi kryteriami. Kryteria te – zdaniem Sądu Rejonowego – powinny być wskazane bądź w treści samego oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, bądź w inny sposób pracownik powinien być z nimi zapoznany. Powód zaprzeczył, aby pozwany poinformował go o kryteriach, w oparciu o które to właśnie on został wytypowany do zwolnienia. Nie zostały one także ujawnione w piśmie zawierającym wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany nie był w stanie wskazać w toku procesu, co zdecydowało o rozwiązaniu umowy o pracę właśnie z powodem i o likwidacji tego stanowiska pracy, które akurat zajmował powód. W odpowiedzi na pozew pozwany podał, że zdecydowały o tym staż pracy, doświadczenie zawodowe, efekty pracy, przydatność do wykonywania zadań Urzędu, przemawiające za J. A. – w żaden sposób nie wykazał jednak, co miał na myśli. Ponadto w świetle zeznań pozwanego złożonych na rozprawie, w których ujawnił: „nie informowałem powoda o kryteriach i nie zostały one zapisane w wypowiedzeniu”, można przyjąć, że żadnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia faktycznie nie zastosował. W konsekwencji, zdaniem Sądu Rejonowego, niemożliwe stało się dokonanie przez Sąd oceny, czy były one sprawiedliwe i obiektywne. W związku z tym Sąd Rejonowy uznał, że dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i dlatego, zgodnie z żądaniem zgłoszonym przez powoda, przywrócił go do pracy w pozwanym Urzędzie Miasta i Gminy B.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany, zarzucając: naruszenie art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p. w wyniku przyjęcia, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że pozwany nie zastosował żadnych kryteriów doboru wobec zwalnianego pracownika. W uzasadnieniu apelacji pozwany podniósł, że ujawnił w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, zwłaszcza w trakcie dowodu z przesłuchania strony, zastosowane obiektywne kryteria doboru powoda do zwolnienia, a mianowicie: staż pracy, jakość pracy, doświadczenie zawodowe, efekty pracy, przydatność do wykonywania zadań Urzędu.

Sąd Okręgowy w P. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 24 maja 2013 r., zmienił zaskarżony wyrok w całości i oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy stwierdził, że mimo poczynienia prawidłowych ustaleń faktycznych na podstawie wszechstronnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, które Sąd Okręgowy dzieląc, przyjął za własne, Sąd Rejonowy dokonał wadliwej subsumcji w zakresie oceny zastosowanych wobec powoda kryteriów doboru pracownika do zwolnienia.

Sąd Okręgowy przypomniał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi zajmującemu to stanowisko umowy o pracę bez potrzeby uprzedniego dokonywania przez pracodawcę oceny i porównania z innymi pracownikami w celu wytypowania do zwolnienia. W postępowaniu sądowym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu tej przyczyny z uwzględnieniem okoliczności znanych zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń, objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany pracodawca w dostatecznym stopniu sprostał wymaganiu podania przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.). Nie można bowiem przyjąć, że pracodawca ma obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jakimi kryteriami kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia, gdy przyczyna zwolnienia polega na trudnej sytuacji ekonomicznej i

zmniejszeniu zatrudnienia według założeń przyjętego planu restrukturyzacji. Zastosowane wówczas kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.).

Sąd Rejonowy, wychodząc z błędnego założenia, że kryteria doboru powoda do zwolnienia powinny zostać ujęte w treści wypowiedzenia umowy o pracę, uchylił się od ich oceny, mimo że ocena ta – w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy – była możliwa, co w konsekwencji doprowadziło ten Sąd do błędnej oceny, że wypowiedzenie było niezgodne z prawem.

W piśmie procesowym z 11 czerwca 2012 r. pozwany przedstawił zastosowane kryteria doboru powoda do zwolnienia, a mianowicie powołał się na staż pracy i jakość pracy powoda. Potwierdził to w swych zeznaniach złożonych w charakterze strony, wskazując dodatkowo na kryterium przydatności pracy powoda dla Urzędu. Konkretyzując te kryteria, pozwany powołał się na to, że powód miał jeden z najkrótszych staży pracy u pozwanego, a najkrótszy w Referacie Infrastruktury i Rozwoju, stanowisko powoda związane z pozyskiwaniem funduszy unijnych stało się zbędne dla Urzędu z uwagi na doraźny charakter wykonywanych przez niego zadań, ponadto negatywnie został oceniony, od strony moralno-etycznej, udział powoda w projekcie unijnym „[...]”, wbrew ograniczeniom wynikającym z art. 30 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem, pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronnictwo lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy. Tymczasem na taką kwalifikację udziału powoda w unijnym projekcie pozwoliły wyniki kontroli przeprowadzonej 26 października 2011 r. przez [...] Jednostkę Wdrażania Programów Unijnych.

Powód już w pozwie powoływał się na negatywną ocenę jego osoby przez pracodawcę z uwagi na treść zastrzeżeń pokontrolnych [...] Jednostki Wdrażania

Programów Unijnych dotyczących jego pracy przy projekcie unijnym. Powód uważał nawet, że stanowiło to rzeczywistą podstawę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Zarówno powód jak i świadek J. O. powoływali się na rozmowę przeprowadzoną z nimi przez burmistrza po zapoznaniu się z wynikami kontroli [...] Jednostki Wdrażania Programów Unijnych. W czasie tej rozmowy poinformowano ich, że „stracili pracę” na podstawie art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych. Niewątpliwie zatem powód wiedział, że pracodawca ma zastrzeżenia do jego pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, zastrzeżenia te należało ocenić jako obiektywne kryterium doboru powoda do zwolnienia. Jak wynika z informacji pokontrolnej [...] Jednostki Wdrażania Programów Unijnych, zatrudnienie osób koordynujących projekt unijny, w tym powoda jako asystenta administracyjnego projektu oraz nauczycieli do prowadzenia zajęć przedszkolnych w ramach projektu, było nieprawidłowe, co w konsekwencji doprowadziło do obciążenia Gminy B. obowiązkiem zwrotu [...] Jednostce Wdrażania Programów Unijnych kwoty 21.375 zł z odsetkami w wysokości 2.786 zł. Zła sytuacja finansowa Gminy była powszechnie znana. Regionalna Izba Obrachunkowa 29 kwietnia 2011 r. wydała opinię negatywną o przedłożonym przez burmistrza Miasta i Gminy B. sprawozdaniu z wykonania budżetu za 2010 r. z powodu zobowiązań przekraczających dopuszczalny wskaźnik zadłużenia. W 2011 r. Regionalna Izba Obrachunkowa wydała, co prawda, pozytywną opinię o przedłożonej przez burmistrza informacji o przebiegu wykonania budżetu za pierwsze półrocze 2011 r., jednak zawarła w niej uwagi dotyczące wystąpienia długu na koniec drugiego kwartału. Również opinia z wykonania budżetu za 2011 r. przedłożonego przez burmistrza Miasta i Gminy B. była pozytywna, ale z uwagami, które dotyczyły braku bilansowania budżetu oraz niepełnego wykonania wydatków na rzecz izb rolniczych.

Zastrzeżenia pracodawcy do powoda były również uzasadnione. Z uwagi na treść art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych, urzędnik nie może wykonywać w ramach umowy zlecenia tych samych czynności, którymi zajmuje się w ramach stosunku pracy. Ponadto, zgodnie z art. 100 § 1 pkt 4 k.p., pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie, a zgodnie z art. 100 § 1 pkt 6 k.p. – przestrzegać zasad współżycia społecznego. W ocenie Sądu Okręgowego, powód naruszył wymienione obowiązki pracownicze, gdyż

sprzecznym z prawem zachowaniem naraził swojego pracodawcę, który znajdował się w bardzo złej sytuacji finansowej, na dodatkowe straty (konieczność zwrotu przez Gminę środków uzyskanych na programy unijne). Negatywnie należy również ocenić stronę etyczno-moralną zachowania powoda, który wykazał się nielojalnością wobec swojego pracodawcy, jak również naraził jego wizerunek i dobre imię, uczestnicząc w projekcie unijnym w charakterze asystenta administracyjnego projektu, zatrudnionego odpłatnie na podstawie umowy zlecenia podpisanej w wyniku wadliwie przeprowadzonego postępowania w ramach zamówienia publicznego, chociaż jako osoba zawodowo zajmująca się pozyskiwaniem funduszy unijnych i monitorowaniem realizacji tych projektów musiał zdawać sobie sprawę z zasad uczestnictwa w tego typu inicjatywach finansowanych ze środków unijnych.

Sąd Okręgowy przypomniał, że w kompetencji sądu pracy nie leży ocena ekonomicznej racjonalności działań pracodawcy ani merytorycznej trafności jego decyzji o reorganizacji Urzędu. Na marginesie Sąd Okręgowy zauważył, że charakter pracy powoda był doraźny (został zatrudniony do pozyskiwania środków pomocowych z funduszy unijnych). Powód nie zajmował się bieżącą codzienną obsługą mieszkańców. Pozwany Urząd zdecydował się nie aplikować o środki unijne.

Odnosząc się do zastosowanego przez pozwanego pracodawcę kryterium stażu pracy, Sąd drugiej instancji stwierdził, że powód był najmłodszym stażem pracownikiem w referacie. Zarówno powód, jak i J. A., skorzystali z oferowanych przez Urząd Pracy form aktywizacji zawodowej w postaci stażu oraz prac interwencyjnych, które wykonywali na rzecz pozwanego. Okolicznością bezsporną było, że powód rozpoczął staż u pozwanego w 2007 r., natomiast J. A. staż ten rozpoczęła w 2004 r. Zdaniem Sądu Okręgowego, zastosowane przez pracodawcę kryteria doboru do zwolnienia były powodowi dobrze znane, choć błędnie interpretował je on jako rzeczywistą przyczynę zwolnienia. Nie odbiera to im jednak tego charakteru. Kryteria te były również obiektywne i sprawiedliwe.

Odnosząc się do zarzutu braku zasadności wypowiedzenia, Sąd Okręgowy stwierdził, że likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Likwidacja

stanowiska pracy wywołuje prawno-materialny skutek w postaci niecelowości dalszego zatrudniania pracownika. Oceniając zasadność wypowiedzenia Sąd Okręgowy miał również na uwadze, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi „zwykły” sposób zakończenia stosunku pracy, oraz konieczność uwzględnienia prawa pracodawcy do racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwiałaby obsadzenie stanowisk pracownikami najbardziej przydatnymi z punktu widzenia potrzeb i możliwości finansowych pracodawcy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 1 k.p., przez dokonanie błędnej subsumcji normy w nim określonej i uznanie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione, podczas gdy analiza wszystkich okoliczności sprawy powinna prowadzić do wniosku, że wypowiedzenie umowy o pracę nie spełniało wymogów określonych w art. 45 § 1 k.p.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił tym, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (dotyczące art. 45 § 1 k.p.), sprowadzające się do udzielenia odpowiedzi na pytanie: czy pracodawca przy wypowiedzaniu umowy o pracę powinien w treści samego wypowiedzenia wskazać kryteria doboru pracownika do zwolnienia bądź zapoznać pracownika z tymi kryteriami w inny sposób.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący podniósł, że w przypadku powoda mamy do czynienia z dowolną, arbitralną i niczym nieuzasadnioną likwidacją wyłącznie jednego spośród pięciu istniejących w pozwanym Urzędzie referatów i stworzeniem trzech samodzielnych stanowisk pracy w miejsce czterech. Nie sposób dopatrzeć się obiektywnego kryterium, które mogłoby być przyjęte przez burmistrza jako podstawa likwidacji tylko jednego referatu. Referat Infrastruktury i Rozwoju był bardzo ważnym referatem w Urzędzie, jego pracownicy realizowali odpowiedzialne zadania. W kontekście całokształtu okoliczności

niniejszej sprawy nie ma wątpliwości, że zmiana organizacji pracy Urzędu stanowiła w istocie zawołaną „karę pracowniczą” dla powoda i realizację zapowiedzi burmistrza Miasta i Gminy B. składanych za pośrednictwem prasy. Zmiana Regulaminu organizacyjnego Urzędu dotknęła w istocie jedynie dwóch pracowników, a dopiero po okresie ponad pół roku, tj. w sierpniu 2012 r., doszło do całościowej zmiany organizacyjnej Urzędu Miasta i Gminy B., czego powód w chwili występowaniem z pozwem w niniejszej sprawie nie był w stanie przewidzieć. Powyższe działanie pracodawcy nie może być akceptowane i stanowi naruszenie zasady równego traktowania.

W ocenie skarżącego wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie było zgodne z wymogami określonymi w art. 45 § 1 k.p. Powód nie został przez pracodawcę zapoznany z kryteriami, na których podstawie został wytypowany do zwolnienia. Kryteria te nie znajdują się również w treści samego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Nie sposób tym samym ocenić, czy wypowiedzenie jest zasadne. Sąd drugiej instancji z nieznanymi przyczyn ograniczył możliwość wytypowania pracownika do zwolnienia tylko w ramach referatu, w którym pracował powód, natomiast nie porównał jego sytuacji z sytuacją pozostałych pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miasta i Gminy B. Nie jest do końca zrozumiałe, dlaczego ewentualne oszczędności miałyby prowadzić do zwolnienia jednego pracownika z jednego referatu.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożył w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, wnosząc o oddalenie skargi oraz zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

Skarżący oparł skargę na podstawie naruszenia tylko jednego przepisu prawa materialnego, mianowicie art. 45 § 1 k.p., zarzucając, że do tego naruszenia doszło w wyniku przyjęcia (ustalenia i oceny), że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione, podczas gdy – zdaniem skarżącego – analiza

wszystkich okoliczności sprawy powinna prowadzić do wniosku, że wypowiedzenie umowy o pracę było niezasadne.

Tak sformułowana podstawa skargi kasacyjnej nie mogła odnieść skutku w postaci zmiany lub uchylecia zaskarżonego wyroku.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadne lub narusza przepisy o wypowiedzeniu 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.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego od dawna utrwalony jest pogląd, że przekształcenie struktury organizacyjnej pracodawcy (reorganizacja), prowadzące do likwidacji choćby jednego stanowiska pracy, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi zajmującemu zlikwidowane stanowisko. W skardze kasacyjnej nie podważono skutecznie ustaleń Sądu Okręgowego, że zmiany w Regulaminie organizacyjnym pozwanego Urzędu były rzeczywiste, że spowodowały likwidację Referatu Infrastruktury i Rozwoju, w którym świadczył pracę powód, że reorganizacja Urzędu miała uzasadnienie w trudnościach finansowych Gminy (m.in. duże i systematycznie powiększające się zadłużenie), wreszcie że zlikwidowano jedno (spośród dwóch) stanowisko inspektora do spraw funduszy pomocowych. Jedno z tych zlikwidowanych stanowisk zajmował powód.

W świetle tych ustaleń, których skarga kasacyjna nie podważa, skoro nie została oparta na zarzutach naruszenia prawa procesowego, prawidłowa jest ocena Sądu Okręgowego, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione.

Kwestią wymagającą rozstrzygnięcia było natomiast to, czy wypowiedzenie było zgodne z prawem ze względu na brak ujawnienia w treści pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu kryteriów wyboru powoda do zwolnienia, zwłaszcza w porównaniu do innego pracownika zajmującego analogiczne stanowisko inspektora do spraw funduszy pomocowych. Kwestia ta nie dotyczyła jednak samej zasadności wypowiedzenia, lecz jego zgodności z prawem. Można odnieść wrażenie, że skarżący nie dostrzega tej

różnicy (zasadności wypowiedzenia oraz jego zgodności z prawem), ponieważ kierując zarzuty w stosunku do wypowiedzenia, raz posługuje się argumentem, że było ono nieuzasadnione, innym razem, że było niezgodne z prawem.

Teza o niezgodności wypowiedzenia z prawem musiałaby być powiązana z zarzutem naruszenia przepisu regulującego zasady lub procedurę wypowiedzenia umów o pracę, innego niż art. 45 § 1 k.p. W rozpoznawanej sprawie przepisem tym jest art. 30 § 4 k.p., o którym jednak w skardze kasacyjnej się nie wspomina. Stosownie do art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Zasadniczy problem prawny w rozpoznawanej sprawie sprowadzał się do pytania, czy wynikające z art. 30 § 4 k.p. wymaganie wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony obejmuje konieczność podania przez pracodawcę również kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia, gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę z powodu likwidacji jednego z większej liczby takich samych stanowisk pracy. Problem ten jest istotny, jednak brak oparcia skargi kasacyjnej na zarzucie naruszenia tego przepisu, uniemożliwił wyciągnięcie wniosków, które byłyby korzystne dla skarżącego.

Dotychczasowe stanowisko Sądu Najwyższego w omawianej kwestii nie jest jednoznaczne. W wyroku z 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 przyjętej 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. Podobnie, w wyroku z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564), Sąd Najwyższy zajął stanowisko, 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 lub redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikające z art. 30 § 4 k.p. wymaganie wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest bowiem związane 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. 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. Natomiast w wyroku z 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, gdy deklarowana przyczyna zwolnienia polega na trudnej sytuacji ekonomicznej i zmniejszeniu zatrudnienia według założeń przyjętego planu restrukturyzacji. Zdaniem Sądu Najwyższego 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.

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. Według 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 odpowiedniego skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej – z 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. Przepis ten 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. ma miejsce 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. 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. Nie ma przesłanek do twierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go niedotyczących w trybie indywidualnym (tak jak powód) miałby być pozbawiony możliwości dokonania oceny zasadności 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 (oraz wyboru właśnie jego do zwolnienia) i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest 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 5

listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 77 oraz z 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 lub 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 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 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 przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych ujawnioną 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 zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanej 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 już w toku postępowania sądowego (por. obszernie przytoczone powyżej argumenty z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, do których nawiązano także w wyroku z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, OSNP 2013 nr 11, poz. 128 oraz z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11, LEX nr 1250568).

Również w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 nr 11, poz. 164), 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 przymioty 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, niezwiązane ze stosunkiem pracy, np. jego sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa, mogą natomiast w konkretnej sprawie powodować, 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 uchwały, 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).

Podsumowując ten wątek należy stwierdzić, że na temat sposobu, w jaki pracodawca decydujący się na przeprowadzenie zwolnień z przyczyn „organizacyjnych” powinien formułować treść oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, wielokrotnie wypowiedziano się w judykaturze. Jeśli pracodawca przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, to przy sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia powinien nawiązać do zastosowanego kryterium, a także wskazać, że wybór ten jest usprawiedliwiony znanymi pracownikowi okolicznościami, na przykład jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do innych pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia zatrudnienia (por. przede wszystkim przywołany wcześniej wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682). Taka potrzeba bierze się stąd, że wymuszona względami ekonomiczno-organizacyjnymi redukcja zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie umów o pracę tylko przy zastosowaniu obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników wytypowanych spośród ogółu zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonywania zwolnień z pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 417; z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542; z 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 630 i z 10 stycznia 2002 r., I PKN 780/00, LEX nr 558276).

Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisanu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stopień uszczegółowienia przyczyn wypowiedzenia zależy od konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723). Powyższe wymagania biorą się stąd, że pracodawca w toku postępowania wywołanego wniesieniem odwołania pracownika od wypowiedzenia nie może wykazywać jego zasadności w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 266; OSP 2001 nr 4, poz. 56, z glosą A. Wypych-Żywickiej). Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Wprawdzie w orzecznictwie dopuszcza się wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przyczyn sformułowanych ogólnie, ale tylko wówczas, gdy skonkretyzowane przyczyny sformułowano w innym piśmie doręczonym pracownikowi jednocześnie z oświadczeniem o wypowiedzeniu lub też w piśmie, z którym pracownik mógł zapoznać się przed wypowiedzeniem, a oświadczenie pracodawcy odwołuje się do zarzutów stawianych wcześniej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 789; z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 287 oraz z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 175/06, LEX nr 448111).

Sąd Najwyższy zwraca uwagę na różnicę między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., a uzasadnionym wypowiedzeniem z art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury 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 kwestionowano, że podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenie nie narusza art. 30 § 4 k.p., może zaś naruszać art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca używa w art. 30 § 4 k.p. określenia „przyczyna wypowiedzenia” 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 pracowniczych, 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 dokonanym bez konieczności wyboru zwalnianego spośród większej liczby pracowników. W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy 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 dla pracodawcy) 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 ona oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

W rozpoznawanej sprawie możliwe było przyjęcie (ustalenie i ocena), że przyczyna wyboru do zwolnienia właśnie powoda spośród dwojga pracowników zatrudnionych na stanowisku inspektora do spraw funduszy pomocowych była mu znana, ponieważ sam powołał się pośrednio na tę przyczynę w pozwie, twierdząc, że zmiana organizacji pracy pozwanego Urzędu stanowiła „zawołowaną karę

pracowniczą”, związaną z zastrzeżeniami pokontrolnymi, dotyczącymi zatrudnienia powoda – na podstawie umowy zlecenia – jako administratora projektu „Wzbogacenie oferty edukacyjnej dla dzieci w wieku przedszkolnym z Gminy B.” Powód nie kwestionował również podniesionej przez stronę pozwaną okoliczności, że zajmująca w pozwanym Urzędzie analogiczne stanowisko inspektora do spraw funduszy pomocowych J. A. miała dłuższy staż pracy na tym stanowisku niż powód, była więc z punktu widzenia pracodawcy bardziej przydatna jako pracownik do realizacji zadań związanych z pozyskiwaniem funduszy pomocowych (przede wszystkim z Unii Europejskiej).

W piśmie procesowym z 11 czerwca 2012 r. pozwany Urząd przedstawił w szczegółowy sposób kryteria wyboru powoda do zwolnienia (w konfrontacji z innym pracownikiem zajmującym analogiczne stanowisko inspektora do spraw funduszy pomocowych – J. A.). Kryteriami tymi były: staż pracy (powód miał jeden z najkrótszych staży pracy w pozwanym Urzędzie), posiadanie dodatkowego wykształcenia pedagogicznego (które pozwala powodowi na znalezienie ewentualnej pracy nie tylko w innym urzędzie, ale także „w sektorze oświaty”), postawa przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych (przy nienagannej pracy innych pracowników zostały wzięte pod uwagę zastrzeżenia [...] Jednostki Wdrażania Projektów Unijnych dotyczące czynności podejmowanych przez powoda przy wykonywaniu projektu przedszkolnego), co składało się na ogólnie ujętą przydatność pracownika dla pozwanego Urzędu. W ocenie Sądu Okręgowego zastosowane przez pracodawcę kryteria doboru do zwolnienia były powodowi dobrze znane, choć błędnie interpretował je on jako rzeczywistą przyczynę zwolnienia (rzeczywistą przyczyną były zmiany organizacyjne w pozwanym Urzędzie). Nie odbiera to jednak zastosowanym przez pracodawcę kryteriom takiego ich charakteru. Kryteria te były również obiektywne i sprawiedliwe, niedyskryminujące, odnoszące się bezpośrednio do jakości pracy świadczonej przez powoda. Sąd Najwyższy podziela ocenę Sądu Okręgowego, że zastosowane w stosunku do powoda kryteria wyboru go do zwolnienia były obiektywne i sprawiedliwe. W tych okolicznościach kasacyjny zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p., niepowiązany w skardze kasacyjnej z zarzutem naruszenia art. 30 § 4 k.p., okazał się niezasadniony.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego – na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.