



Sygn. akt III PK 76/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa A.K.

przeciwko P.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 marca 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 18 grudnia 2014 r.,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 maja 2014 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w C. oddalił powództwo A. K. przeciwko P. Spółce Akcyjnej w R. o przywrócenie do pracy i orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na czas nieokreślony na podstawie umownego stosunku pracy i ostatnio zajmowała stanowisko konsultanta klienta w biurze terenowym spółki w C. W związku z zaplanowaną w spółce restrukturyzacją zatrudnienia (będącą skutkiem likwidacji niektórych biur terenowych) u pracodawcy wdrożono program dobrowolnych odejść z pracy, z którego skorzystało łącznie 34 pracowników. Spośród wszystkich 5 pracowników, którzy w maju 2012 r. świadczyli pracę w biurze terenowym w C., powódka (podobnie jak druga pracownica tam zatrudniona – A. G.) nie była objęta gwarancjami ochrony trwałości zatrudnienia (obowiązującymi do 2016 r.), jakie przewidywała umowa społeczna z dnia 1 czerwca 2005 r. Zakresy obowiązków służbowych powódki oraz A. G. były takie same. Z danych wygenerowanych w systemie informatycznym prowadzonym przez spółkę wynikało, że w okresie od 1 stycznia 2011 r. do 31 maja 2012 r. powódka zawarła na rzecz pracodawcy 1.290 umów z klientami, podczas gdy liczba takich umów zawartych przez A. G. wynosiła 2.093. Ponadto w tym samym czasie powódka wykonała 7.770 innych czynności i zrealizowała 39 ofert sezonowych sprzedaży energii, zaś A. G. zrealizowała odpowiednio 16.174 czynności i 91 ofert sezonowych. W ocenie kierowniczkii biura terenowego w C., A.G. była pracownicą „wydajniejszą i sprawniejszą” niż powódka. W dniu 25 maja 2012 r. powódka otrzymała pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, w którym jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „redukcję zatrudnienia związaną z restrukturyzacją P. S.A.". Umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się w dniu 31 sierpnia 2012 r.

Na podstawie poczynionych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo nie jest zasadne. Według tego Sądu, oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę spełniało wymagania formalne, bo zostało dokonane na piśmie, w którym pracodawca wskazał przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Przyczyna wypowiedzenia, jaka została powódce

przedstawiona pisemnie przez spółkę („redukcja zatrudnienia związana z restrukturyzacją oddziału w Z.”) była konkretna i rzeczywista (prawdziwa), co oznacza, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką miało uzasadnienie. Pracodawca określił jasne i konkretne „kryteria weryfikacji”, które poddawały się kontroli i które w efekcie zdecydowały o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Z uwagi na konieczność redukcji personelu pozwany pracodawca miał pełne prawo do tego, aby spośród wszystkich pracowników zatrudnionych w biurze terenowym w C., do zwolnienia z pracy, wytypować właśnie powódkę, a ten wybór był o tyle trafny, że powódka nie była objęta szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, zaś pracodawca z przyczyn obiektywnych nie mógł powierzyć powódce innych zadań, które odpowiadałyby jej wykształceniu i doświadczeniu zawodowemu.

Wyrokiem z dnia 18 grudnia 2014 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji. W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia Sąd odwoławczy podtrzymał ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i uznał je za własne. W zakresie rozważań prawnych Sąd Okręgowy wywiódł, że w pozwanej spółce przeprowadzono restrukturyzację zatrudnienia w sposób, który miał na celu dobro zakładu pracy przy uwzględnieniu sytuacji osobistej i zawodowej poszczególnych pracowników. Zgodnie z przyjętymi przez pracodawcę regułami zwolnień planowana redukcja personelu miała dotyczyć pracowników nieobjętych postanowieniami umowy społecznej, a powódka zaliczała się do tej grupy. Ostatecznie okazało się, że spośród wszystkich osób zatrudnionych w biurze terenowym w C., pracodawca mógł rozwiązać umowę o pracę tylko z dwiema pracownicami, w tym z powódką. Dokonany w tym zakresie przez pracodawcę wybór między powódką i A. G. opierał się na czytelnym kryterium „całościowej oceny pracy danego pracownika, jego predyspozycji, wydajności i efektywności pracy”. Skoro praca wykonywana przez obie pracownice była na bieżąco rejestrowana w systemie informatycznym pracodawcy, to trudno o bardziej obiektywny miernik wydajności pracy niż zastosowany przez spółkę. Zdaniem Sądu Okręgowego, przyczyna wypowiedzenia wskazana powódce w pisemnym oświadczeniu sporządzonym przez pracodawcę była wystarczająco konkretna,

pozbawiona cech dowolności, w pełni obiektywna i w żadnej mierze nie nosiła znamion o charakterze dyskryminującym. W tych okolicznościach powództwo nie mogło być uwzględnione.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - przez uznanie, że pozwany pracodawca nie naruszył przepisów o wypowiedaniu umów o pracę „w zakresie podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia, mimo że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zostały wskazane żadne kryteria wyboru powódki do zwolnienia”; 2) art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. - w wyniku przyjęcia, że wskazanie na etapie postępowania sądowego kryteriów doboru powódki do zwolnienia przez pracodawcę jest zgodne z prawem; 3) art. 45 § 1 w związku z art. 18^{3a} § 4 i art. 94 pkt 9 k.p. - wskutek uznania kryteriów doboru powódki do zwolnienia, ujawnionych w toku postępowania sądowego, za obiektywne. Według powódki, skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona w kontekście naruszenia przez Sąd odwoławczy wskazanych przepisów prawa materialnego. Oświadczenie pozwanej spółki o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę wskazujące przyczynę rozwiązania stosunku pracy („redukcja zatrudnienia związana z restrukturyzacją”) nie spełnia bowiem warunków w zakresie koniecznego przedstawienia pracownikowi kryteriów doboru do zwolnień już w treści pisma rozwiązującego umowę o pracę. Strona pozwana dopiero w trakcie procesu ujawniła kryteria, jakimi kierowała się typując powódkę do zwolnienia z pracy. Skarżąca ponadto wywiodła, że w biurze, w którym pracowała przed ustaniem stosunku pracy, wcale nie doszło do zmniejszenia stanu zatrudnienia. Świadczy to o tym, że przyczyna wskazana powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę jest nieprawdziwa (pozorna) i stanowi „dowód dyskryminacji” powódki. Z tych względów powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, jak również uchylenie w całości wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, a w razie rozpoznania skargi, o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna powołuje się na usprawiedliwione podstawy, gdyż zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego został wydany z naruszeniem przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę. W świetle poczynionych ustaleń faktycznych (którymi Sąd Najwyższy jest związany na mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c.) zarzuty naruszenia art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. należy ocenić jako uzasadnione. Pracodawca powódki dla określenia na piśmie przyczyny rozwiązania stosunku pracy z pracownicą powołał się bowiem na „redukcję zatrudnienia związaną z restrukturyzacją P. Obrót S.A. w R”. Takie sformułowanie przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy nie odpowiada wymaganiom ustawowym stawianym pracodawcy, który zamierza rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony. Powódka trafnie podnosi, że w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (wyrok z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52). Z tego obowiązku pracodawca jest zwolniony tylko wtedy, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi na podstawie innych źródeł, najpóźniej w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu (wyroki z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166; LEX nr 1427709; z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263). Innymi słowy, kryteria wyboru pracownika do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione pracownikowi w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w postępowaniu sądowym (wyrok z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065). Taką wykładnię (którą skład orzekający w pełni aprobuje) należy uznać za utrwaloną.

Obowiązek pracodawcy, o którym mowa w art. 30 § 4 k.p. (w związku z

art. 45 § 1 k.p.), wynika z tego, że ewentualne pozbawienie pracownika możliwości dokonania oceny w zakresie, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia, były słuszne i właściwe, „wymuszałyby” na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014 r., III PK 11/14, LEX nr 1652400). Jeśli więc pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy o pracę konkretnemu pracownikowi - w razie konieczności wyboru spośród większej liczby zatrudnionych - nie wykona obowiązku polegającego na wskazaniu w oświadczeniu o wypowiedzeniu także przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) i ograniczy się do przytoczenia ogólnikowych zwrotów bądź do powtórzenia wyrażenia ustawowych, to wówczas dopuszcza się naruszenia art. 30 § 4 k.p., bo wskazana w taki sposób przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420; z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595 i z dnia 2 października 2002 r., I PKN 586/01, LEX nr 577447). Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma zatem nie tylko charakter formalny, ale jest powiązany z oceną zasadności dokonanego (art. 45 § 1 k.p.) i właśnie z tego powodu przyczyna wypowiedzenia musi być skonkretyzowana. Z kolei konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisanu w sposób szczegółowy (drobiazgowy), co na precyzyjnym (bez potrzeby snucia domysłów) wskazaniu takich okoliczności, które w rzeczywistości stanowią przyczynę wypowiedzenia. W przypadku ewentualnej kontroli sądowej to właśnie tak skonkretyzowana przyczyna będzie przedmiotem analizy, czy wypowiedzenie było uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, LEX nr 1653739). Dlatego w orzecznictwie został wyrażony trafny pogląd, że oczywiście wadliwe przy formułowaniu na piśmie przyczyny wypowiedzenia (nazbyt ogólnikowe), jest użycie przez pracodawcę zwrotu „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne”, bo takie sformułowanie „wymusza” na pracowniku wytoczenie

powództwa celem poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682).

W ustalonym stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy (w ślad za Sądem Rejonowym) błędnie uznał, że wskazanie powódce przyczyny wypowiedzenia w piśmie o rozwiązaniu stosunku pracy było prawidłowe (zgodne z art. 30 § 4 k.p.). Tymczasem określenie przyczyny wypowiedzenia jako „redukcji zatrudnienia związanej z restrukturyzacją P.” jest nazbyt ogólne (mało konkretne), ponieważ dotyczy całej struktury pracodawcy, a nie jednostki organizacyjnej, w której powódka była zatrudniona. Pozwana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę nie sprecyzowała też, że reorganizacja i „redukcja zatrudnienia” oznacza likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę oraz nie przedstawiła przesłanek (kryteriów) wytypowania powódki do zwolnienia z pracy. Pozwany pracodawca w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie przedstawił więc powódce konkretnej i zrozumiałej dla niej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, która poddawałaby się weryfikacji w postępowaniu sądowym. To zaś powoduje, że usprawiedliwione są dwa pierwsze z powołanych w skardze zarzutów kasacyjnych (obrazy art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p.). Z tego względu zachodzi konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania Sądowi odwoławczemu sprawy do ponownego rozpoznania (co uwalnia Sąd Najwyższy z obowiązku badania zasadności trzeciego zarzutu naruszenia art. 45 § 1 w związku z art. 18^{3a} § 4 i art. 94 pkt 9 k.p.).

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną powódki, wyrokując jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego na mocy art. 108 § 2 k.p.c.