



Sygn. akt I PK 100/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa R. F.
przeciwko N. Spółce Akcyjnej w N.
o zapłatę odszkodowania,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 marca 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w N.
z dnia 17 grudnia 2014 r.,

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

UZASADNIENIE

Powód R. F. dochodził od pozwanego N. S.A. odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy w N. wyrokiem z dnia 14 maja 2014 r. oddalił powództwo. Ustalił, że powodowi 31 października 2013 r. wręczono wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano przeprowadzenie zmian organizacyjnych Działu [...] polegających na likwidacji przynoszącego wysokie koszty utrzymania Laboratorium Zakładowego, a w konsekwencji brak możliwości zapewnienia pracy na zajmowanym stanowisku. Zarząd pozwanej spółki 28 października 2013 r. wydał decyzję w sprawie zmian wewnętrznej struktury Działu [...], które polegały na likwidacji Zespołu Laboratoriów Zakładowych. W związku z likwidacją tej jednostki organizacyjnej pozwana, w piśmie z 12 listopada 2013 r., odstąpiła od uzyskania uznania Urzędu Dozoru Technicznego oraz rozwiązała umowę kwalifikowania podwykonawcy UDT w zakresie prowadzonych badań laboratoryjnych. W związku z likwidacją całej jednostki organizacyjnej uległy likwidacji wszystkie stanowiska pracy w jej obrębie. Dokonano wewnętrznej weryfikacji istniejących wakatów, na które potencjalnie mogliby zostać zatrudnieni pracownicy zlikwidowanego Zespołu Laboratoriów zgodnie z ich umiejętnościami i doświadczeniem. Byli pracownicy Zespołu Laboratoriów Zakładowych zostali zatrudnieni na stanowiskach ślusarzy mechaników bądź kontrolerów, gdzie w przeważającej mierze nadal wykonują poprzednie obowiązki – to jest różnego rodzaju badania lub kontrole jakości. Pracownicy ci posiadali liczne certyfikaty i uprawnienia pozwalające im na wykonywanie różnego rodzaju badań. Czynności weryfikacyjne nie wykazały wolnego stanowiska adekwatnego do umiejętności i kwalifikacji powoda. Powód nie posiadał upewnień i certyfikatów pozwalających na samodzielne przeprowadzenie badań jakości.

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna wypowiedzenia podana w piśmie z 31 października 2013 r. była rzeczywista i istotna oraz uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Nastąpiła reorganizacja w strukturze zakładu pracy pod względem formalnym jak i faktycznym. Stanowisko zajmowane przez powoda zostało zlikwidowane, a zadania jakie były związane z tym stanowiskiem zostały przejęte przez innych pracowników w ramach poszerzonych zakresów obowiązków.

Sąd stwierdził, że nie było możliwe przeniesienie powoda na inne stanowisko z uwagi na brak wymaganych certyfikatów i kwalifikacji.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżył powód. W apelacji zarzucił naruszenia art. 30 § 4 k.p., nadto art. 233 § 1 k.p.c. oraz błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzekania.

Sąd Okręgowy w N. wyrokiem z 17 grudnia 2014 r. uwzględnił apelację powoda i zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 11.640 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.

Sąd Okręgowy nie podzielił wszystkich ustaleń faktycznych oraz końcowego wniosku prawnego Sądu Rejonowego. W ocenie Sądu drugiej instancji zasadnym okazał się zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. poprzez jego niezastosowanie, ponieważ powodowi została podana niewłaściwa przyczyna wypowiedzenia. Nadto przyczyna ta była mało konkretna i ogólnikowa. Sąd stwierdził, że przyczyna wypowiedzenia – to jest „przeprowadzenie zmian organizacyjnych Działu Kontroli Jakości polegających na likwidacji przynoszącego wysokie koszty utrzymania Laboratorium Zakładowego, a w konsekwencji brak możliwości zapewnienia pracy na zajmowanym przez niego stanowisku” – została podana w sposób wadliwy, gdyż daje podstawy do interpretacji, że doszło od likwidacji Laboratorium Zakładowego i z powodu tej okoliczności powód nie mógł zostać zatrudniony na dotychczasowym stanowisku, a nie, że nie mógł zostać zatrudniony w dalszym ciągu z uwagi na posiadane kwalifikacje na tym samym stanowisku, lecz w innej komórce organizacyjnej w tym samym zakładzie pracy lub na podobnym stanowisku zgodnym z posiadanymi kwalifikacjami u tego samego pracodawcy. W ocenie Sądu podane w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę stwierdzenie nie dawało adresatowi odpowiedzi na pytanie, z jakiego powodu naprawdę został zwolniony. Sąd uznał, że z akt sprawy nie wynika, aby najpóźniej w dniu wypowiedzenia powód wiedział jakimi kryteriami kierował się pracodawca przy wytypowaniu go do zwolnienia. W oparciu o analizę materiału dowodowego, uznał także, że brak było podstaw do poczynionego przez Sąd Rejonowy ustalenia faktycznego, że dokonano wewnętrznej weryfikacji istniejących wakatów, na których potencjalnie

mogliby zostać zatrudnieni pracownicy zlikwidowanego Zespołu Laboratoriów zgodnie z ich umiejętnościami i doświadczeniem. Sąd drugiej instancji stwierdził, że zarówno z pisma wypowiedającego umowę o pracę jak i z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynikało z jakich powodów powodowi nie zaproponowano stanowiska kontrolera jakości, pomimo że dysponował on przeszkoleniem z tego zakresu i doświadczeniem w wykonywaniu obowiązków należących do kontrolera jakości. W ocenie Sądu pracodawca nie porównał kwalifikacji wszystkich pracowników likwidowanego Zespołu i nie mógł tego zrobić, skoro nie określił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Z kolei zbyt ogólnie podana przyczyna wypowiedzenia uniemożliwiła weryfikację zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

Wyrok Sądu Okręgowego pozwana zaskarżyła w całości. Zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest art. 30 § 4 k.p.: (-) poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że podana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawsze powinna zawierać kryteria doboru pracowników do zwolnienia, nawet w sytuacji gdy wypowiedzenie nie dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, a dotyczy wyłącznie jednego pracownika – kierownika zlikwidowanej jednostki organizacyjnej, a w zakładzie pracy brak jest stanowiska analogicznego do likwidowanego, co doprowadziło do niewłaściwego zastosowania art. 45 § 1 k.p. poprzez uznanie, że dokonane wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa; (-) poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że wskazanie pracownikowi – kierownikowi jednostki organizacyjnej, jako przyczyny wypowiedzenia likwidacji kierowanej przez niego jednostki organizacyjnej, nie jest wystarczająco konkretne i jednoznaczne, w sytuacji gdy dodatkowo sam pracownik potwierdza zrozumienie tej przyczyny poprzez kwestionowanie jej istnienia w pozwie, co doprowadziło do niewłaściwego zastosowania art. 45 § 1 k.p. poprzez uznanie, że dokonane wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych pozwana wskazała, że Sąd Okręgowy bezzasadnie uznał, że zawsze, niezależnie od okoliczności, pracodawca powinien w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazywać kryteria doboru pracowników do

zwolnienia. Zdaniem pozwanej, z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że konieczność wskazywania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia dotyczy wyłącznie sytuacji, gdzie rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy. Pozwana podkreśliła, że w tej sprawie powód był kierownikiem unikalnej w zakładzie pracy pozwanego jednostki organizacyjnej zajmującej się badaniami laboratoryjnymi. Stanowisko pracy powoda i zakres obowiązków był unikatowy w całym zakładzie pracy. W konsekwencji pracodawca nie dokonywał jakiegokolwiek doboru pracowników do zwolnienia, ponieważ nie było żadnej możliwości takiego doboru. Pozwana wyjaśniała również, że zdecydowano się na likwidację jednostki organizacyjnej kierowanej przez powoda, ze względu na wysokie koszty, co zostało wskazane w wypowiedzeniu. Jednym z głównych kosztów laboratorium zakładowego było wynagrodzenie kierownika – powoda, który sam nie przeprowadzał badań, a jedynie organizował pracę i nadzorował wykonywanie badań przez podwładnych. Pozwana uznała, że wydajniejszym rozwiązaniem będzie, gdy badania będą wykonywane przez pracowników wydziałów produkcyjnych. Ponadto, że przeniesienie wykonywania badań bezpośrednio do wydziałów produkcyjnych sprawi, że zbędne stanie się odrębne stanowisko kierownika laboratorium – zespołu badawczego, ponieważ pracownicy wykonujący badania będą nadzorowali bezpośrednio przez kierownika danego wydziału produkcyjnego, w którym są zatrudnieni. W tych okolicznościach stanowisko zajmowane przez powoda stało się zbędne. Pozwana podkreśliła, że ustalenia co do rzeczywistego istnienia przyczyny wypowiedzenia - likwidacji jednostki organizacyjnej kierowanej przez powoda oraz motywów, którymi kierował się pracodawca, nie zostały podważone przez Sąd Okręgowy.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego.

Powód w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Zasadniczą okolicznością decydującą o rozstrzygnięciu sporu przez Sąd Okręgowy było uznanie, że przyczyna wypowiedzenia z powodem umowy o pracę nie spełniała wymogu konkretności. Sąd ten przyjął więc, że zbyt ogólnie podana przyczyna uniemożliwia weryfikację zasadności wypowiedzenia umowy o pracę oraz, że pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Ponadto w zaskarżonym wyroku podniesiono, iż z materiału dowodowego nie wynika z jakich przyczyn powodowi nie zaproponowano stanowiska kierownika działu jakości. Z tych powodów Sąd Okręgowy uznał, że doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że zgodnie z od dawna utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p. jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14, LEX nr 1666025). Zgodnie z tą linią orzecniczą istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27, czy z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827). Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08, LEX nr 489012).

Tymczasem z ustaleń faktycznych wynika jednoznacznie, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była prawdziwa i konkretna, jak i dobrze znana powodowi. Przyczyną ta była bowiem reorganizacja polegająca na likwidacji laboratorium, którego kierownikiem był powód. Można więc stwierdzić, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna umożliwiała powodowi zajęcie stanowiska,

czy rzeczową obronę w razie procesu sądowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce jedynie w przypadku, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001 nr 20, poz. 618).

W następnej kolejności należy stwierdzić, że już w X tezie uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, (OSNCP 1985 nr 11, poz. 164), która zachowała swą aktualność przyjęto, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje pracodawca, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu. Także w późniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy uznawał, że nie ma zasady współzycia społecznego, która nakazuje pracodawcy zaproponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNP 2001 nr 19, poz. 576, por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2013 r., I PK 243/12, LEX nr 1448686).

Kolejnym zagadnieniem jest konieczność wskazania przez pracodawcę (w wypowiedzeniu umowy o pracę) kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Zasadniczo należy przyjąć, że w przypadku likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy oprócz wskazania przyczyny w postaci likwidacji stanowiska pracy w wypowiedzeniu powinny zostać także wskazane kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Zasada ta może jednak dotyczyć jedynie przypadków doboru do zwolnienia pracownika z większej liczby pracowników. Tak też stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 52). Ponadto zdaniem Sądu Najwyższego wymóg ten nie dotyczy także sytuacji, jeżeli przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 2015 r., I PK 93/15, LEX nr 1938283). Natomiast bezsporne jest, że powód nie był wybrany do zwolnienia spośród większej liczby pracowników. Zajmował on bowiem stanowisko kierownika likwidowanej struktury pracodawcy. Na tej podstawie należy

więc przyjąć, że pracodawca nie miał obowiązku wskazywania w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru powoda do zwolnienia.

Jak wynika z powyższego określając przyczynę wypowiedzenia pozwany pracodawca nie naruszył art. 30 § 4 k.p.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.

kc