



Sygn. akt I PK 183/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Roman Kuczyński
SSA Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M.K.
przeciwko W. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 marca 2015 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 13 lutego 2014 r.,

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z 14 sierpnia 2013 r., zasądził od pozwanej W. Spółki z o.o. na rzecz powódki M. K. kwotę 33.336 zł z ustawowymi odsetkami od

16 listopada 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, oddalając powództwo w pozostałym zakresie (co do odsetek za okres od daty wniesienia pozwu).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od 4 marca 2004 r., od 4 stycznia 2010 r. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku senior brand managera w dziale marketingu. Od czerwca 2011 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, 28 stycznia 2012 r. urodziła dziecko i od tego dnia do 13 lipca 2012 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego, a następnie do połowy września 2012 r. z urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim. W okresie, kiedy powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, pozwana zatrudniła w maju 2012 r. w dziale marketingu nowego pracownika S. P. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku senior brand managera. Pracownik ten miał doświadczenie w marketingu branży FMCG, a pozwana już w pierwszej połowie 2012 r. poszukiwała pracownika posiadającego takie kwalifikacje, chcąc w tym zakresie rozwijać swoją działalność. Od tej chwili w dziale marketingu były zatrudnione trzy osoby na stanowisku senior brand managera: powódka, A. W., która też w tym czasie przebywała na urlopie macierzyńskim, i S.P.

Uchwałą z 1 sierpnia 2012 r. zarząd pozwanej spółki postanowił dokonać zmian w strukturze zatrudnienia, w szczególności przez redukcję etatów. Podjęcie uchwały uzasadniono pogorszeniem się sytuacji ekonomicznej spółki.

Po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim powódka przesłała 16 września 2012 r. na adres poczty elektronicznej kierownika sekcji kadr i płac swój wniosek o obniżenie wymiaru etatu do 7/8, w okresie od 1 października 2012 r. do 30 września 2012 r., na podstawie art. 186⁷ k.p. Z wnioskiem tym pracodawca zapoznał się 17 września 2012 r. Powódka już wcześniej informowała pozwaną, że zamierza wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim.

Powódka stawiała się do pracy 17 września 2012 r. po urlopie wypoczynkowym i została dopuszczona do pracy na dotychczasowym stanowisku. Tego dnia prezes zarządu pozwanej w obecności J. M. – HP manager business

partner pozwanej – zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron oraz wypłatę odszkodowania za okres wypowiedzenia i odprawy z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Swoją propozycję uzasadnił doborem zespołu w dziale marketingu w sposób, który jemu odpowiada i do którego powódka nie pasuje. Pracodawca nie poinformował wówczas powódki, że jego propozycja ma jakikolwiek związek z sytuacją finansową spółki. Powódka była bardzo zaskoczona tą propozycją i powiadomiła prezesa zarządu, że musi ją przemyśleć.

Również 17 września 2012 r. zarząd pozwanej spółki, w nawiązaniu do uchwały z 1 sierpnia 2012 r., podjął uchwałę o zmianach w strukturze zatrudnienia w dziale marketingu przez zlikwidowanie od 18 września 2012 r. jednego stanowiska senior brand managera w dziale marketingu. Podjęcie uchwały uzasadniono pogorszeniem się sytuacji ekonomicznej pozwanej spółki oraz ujemnym wynikiem finansowym za rok obrotowy trwający od 1 czerwca 2011 r. do 31 maja 2012 r. Ustalono, że począwszy od 18 września 2012 r. w dziale marketingu będą dwa stanowiska senior brand managera i trzy stanowiska brand managera, jedno stanowisko starszego specjalisty do spraw rejestracji produktów oraz jedno stanowisko kierownika sekcji centrum obsługi KZW. Jednocześnie zarząd spółki postanowił, że jedno stanowisko senior brand managera powinno być zajmowane przez osobę posiadającą doświadczenie w marketingu branży FMCG, a drugie przez osobę posiadającą doświadczenie w marketingu branży suplementów diety. Z uwagi na to, że dotychczas w dziale marketingu na stanowisku senior brand managera były zatrudnione trzy osoby: powódka, A. W. i S. P., pozwana dokonała analizy kwalifikacji i porównania przydatności każdego z tych pracowników. S. P. został zatrudniony przez pozwaną 7 maja 2012 r., ale miał szczególne znaczenie dla pracodawcy, gdyż posiadał doświadczenie z zakresu marketingu branży spożywczej FMCG. Porównanie powódki i A. W. nastąpiło na podstawie kryterium jakości wykonywanej pracy i przydatności dla pozwanej; zostało dokonane na podstawie oceny bezpośredniego przełożonego M. G., który na polecenie zarządu spółki wykonał analizę jakości pracy obydwu pracowników, przyjmując dla porównania okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym powódka zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego a następnie z urlopu

macierzyńskiego. W wyniku porównania przyjęto, że jakość wykonywanej pracy była lepsza w przypadku A. W. Ponadto A. W. powierzono obowiązki koordynatora pracy zespołu zatrudnionego w dziale marketingu w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z dyrektorem marketingu. A. W. wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim przed powódką.

W dniu 18 września 2012 r. odbyła się kolejna rozmowa prezesa zarządu pozwanej spółki i powódki, w obecności J. M. Powódka nagrywała tę rozmowę, o czym pozostałe osoby w niej uczestniczące nie wiedziały. W rozmowie prezes poinformował powódkę, że jeśli nie zgodzi się na jego propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron, to pracodawca w ramach przysługujących mu uprawnień oddeleguje ją do pracy na drugi koniec kraju (nad morze) albo powierzy jej stanowisko poniżej jej kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Podczas rozmowy prezes zarządu nie nawiązał w żadnym zakresie do aktualnej sytuacji finansowej spółki, nie poinformował powódki, że uległa ona pogorszeniu, które wymaga redukcji stanu zatrudnienia w dziale powódki, ani o podjęciu przez zarząd spółki uchwały o zlikwidowaniu jednego stanowiska senior brand managera w dziale marketingu. Powódka nie przyjęła przedstawionych propozycji.

Rozważając, czy doszło do pogorszenia sytuacji finansowej pozwanej spółki, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w e-mailach skierowanych do pracowników 2, 4 i 10 września 2012 r., prezes zarządu pozwanej spółki poinformował pracowników, że w sierpniu 2012 r. pozwana zanotowała bardzo dobry wynik sprzedaży w dziale farmacji, co zagwarantowało realizację pierwszego kwartału finansowego. Ponadto, jak wynika z powyższych e-maili, akcjonariusze pozwanej zaakceptowali przygotowane przez dział marketingu propozycje zwiększenia budżetów medialnych na okres wrzesień-listopad 2012 r., co spowoduje, że natężenie kampanii na marki pozwanej będzie na poziomie największych firm w Polsce.

W dniu 19 września 2012 r. pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę podano likwidację stanowiska pracy senior brand managera, spowodowaną pogorszeniem sytuacji ekonomicznej pracodawcy, czego skutkiem była konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia w dziale marketingu. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką

pozwana na jej miejsce nie zatrudniła nowego pracownika. W dziale marketingu faktycznie zlikwidowano jedno stanowisko senior brand managera.

W ocenie Sądu Rejonowego rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy senior brand managera w dziale marketingu spowodowana brakiem chęci współpracy nowego prezesa zarządu pozwanej spółki z powódką w wyniku utworzenia w dziale marketingu dwuosobowego zespołu, który w ocenie prezesa dawał lepsze gwarancje zrealizowania zadań zleczanych przez pracodawcę. Była to przyczyna inna od podanej powódce w wypowiedzeniu.

Sąd pierwszej instancji nie dał wiary twierdzeniom strony pozwanej w zakresie, w jakim dowodziła, że podana powódce przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista. Pozwana wykazała, że doszło do likwidacji jednego stanowiska senior brand managera. Powódka nie kwestionowała, że stanowisko to zostało zlikwidowane. Jednakże w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powódką pozwana podała, że likwidacja jej stanowiska pracy spowodowana była pogorszeniem sytuacji ekonomicznej pracodawcy, czego skutkiem była konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia w dziale marketingu. Tymczasem pozwana nie wykazała, że rzeczywiście tak było. Rzekome pogorszenie się sytuacji finansowej, na które powołuje się pozwana, wynika wyłącznie z jej twierdzeń zawartych w uchwałach zarządu i oświadczeniu pełnomocnika pozwanej o wysokości odnotowanej straty. Powódka natomiast przedstawiła e-maile prezesa zarządu z początku września 2012 r., a więc bezpośrednio poprzedzające uchwały zarządu o zmniejszeniu zatrudnienia, z których nie wynika, żeby sytuacja finansowa się pogarszała, a na podstawie ich treści można wywnioskować przeciwny stan rzeczy. Ponadto w maju 2012 r. pozwana do działu marketingu zatrudniła kolejnego pracownika, a w tym czasie bez wątpienia znała, choćby w przybliżeniu, swój wynik finansowy za rok obrotowy od 1 czerwca 2011 r. do 31 maja 2012 r. Prezes zarządu pozwanej w rozmowach z powódką 17 i 18 września 2012 r. nie powoływał się na pogarszającą się sytuację finansową spółki jako uzasadnienie dla swojej propozycji rozwiązania z nią stosunku pracy. Wyjaśnił jednoznacznie przyczynę zamiaru rozwiązania stosunku pracy z powódką – było nią utworzenie w dziale marketingu zespołu, z którym

chciał pracować, a do którego powódka nie pasowała. W ocenie Sądu Rejonowego pozwana nie tylko nie przedstawiła dowodów potwierdzających pogorszenie się sytuacji finansowej spółki, lecz także nie udowodniła, aby takie pogorszenie, jeżeli nastąpiło, spowodowało konieczność likwidacji akurat stanowiska pracy powódki w dziale marketingu.

Sąd Rejonowy stwierdził, że sprawozdania finansowe pozwanej za lata 2009-2011 nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, skoro pozwana powołała się w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę na swoją sytuację finansową za rok obrotowy od 1 czerwca 2011 r. do 31 maja 2012 r. Dlatego nie uwzględnił wniosków dowodowych strony pozwanej o ich załączenie.

Powódka w toku procesu powoływała się przede wszystkim na naruszenie przez pozwaną art. 186⁸ § 1 k.p., który przewiduje niedopuszczalność rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem uprawnionym do urlopu wychowawczego po złożeniu przez niego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy. Sąd Rejonowy stwierdził, że według orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca miał prawo złożyć powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem także po złożeniu przez nią wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy. Zgodnie bowiem z uchwałą Sądu Najwyższego z 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05 (OSNP 2006 nr 21-22 poz. 315), art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdaniu drugim k.p. Pozwana wykazała rzeczywistą likwidację stanowiska pracy powódki, z przyczyn niedotyczących pracownika, choć niezwiązanych z pogorszeniem sytuacji finansowej spółki, a jedynie z reorganizacją działu marketingu i stworzeniem zespołu pracowników odpowiadającego pracodawcy. Zarzut powódki dotyczący naruszenia przez pozwaną art. 186⁸ § 1 k.p. Sąd Rejonowy uznał za bezzasadny.

Ponadto powódka zarzuciła pozwanej, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna wypowiedzenia jest pozorna. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, powinien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Sąd Rejonowy

przypomniął, że sąd pracy nie może oceniać czy decyzje lub działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy są racjonalne. Skoro pracodawca uznał, że ze zmianami organizacyjnymi wiąże się potrzeba likwidacji stanowiska pracy, to miał do tego prawo, a sąd nie może tego kwestionować, jeżeli likwidacja ta była rzeczywista. Pozwana wykazała, że likwidacja stanowiska senior brand managera faktycznie miała miejsce. Skoro jednak pozwana w wypowiedzeniu umowy jako przyczynę podała likwidację tego stanowiska spowodowaną pogorszeniem sytuacji ekonomicznej pracodawcy, czego skutkiem miała być konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia w dziale marketingu, to obowiązkiem pozwanej było udowodnić to powiązanie. Samo wykazanie likwidacji stanowiska nie jest, w kontekście podanych przyczyn wypowiedzenia, wystarczające do przyjęcia, że podana przyczyna była rzeczywista. Pozwana tego nie wykazała, a z kolei powódka udowodniła, że likwidacja jej stanowiska pracy i wybranie jej do zwolnienia związane były wyłącznie z tym, że prezes zarządu stworzył zespół pracowników, z którym chciał dalej współpracować; nie było w nim miejsca dla powódki. Pracodawca ma prawo dobierać pracowników tak, aby zapewnić sobie najlepszy sposób realizacji wyznaczonych zadań (wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 156), co nie zmienia tego, że sytuacja finansowa pozwanej nie miała żadnego związku z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę. W konsekwencji podana przyczyna wypowiedzenia nie była prawdziwa, a powódce z mocy art. 45 § 1 k.p. należy odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy zawartej na czas nieokreślony.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana, zarzucając naruszenie: 1) art. 30 § 4 k.p., przez przyjęcie, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia – likwidacja stanowiska pracy senior brand managera spowodowana pogorszeniem sytuacji ekonomicznej pracodawcy, czego skutkiem była konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia w dziale marketingu – była pozorna, mimo uznania przez Sąd, że pozwana wykazała, iż faktycznie zlikwidowała stanowisko pracy powódki oraz dokonała, przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę, weryfikacji pracowników zajmujących to samo stanowisko w celu wytypowania osoby do zwolnienia; 2) art. 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uznanie, że wiadomości e-mail

wysłane przez prezesa zarządu pozwanej do pracowników 2, 4, i 10 września 2012 r. świadczą o tym, że sytuacja finansowa spółki nie uzasadniała likwidacji stanowiska pracy powódki z powodu pogorszenia się sytuacji finansowej spółki, podczas gdy wiadomości e-mailowe prezesa zarządu w ogóle nie odnosiły się do sytuacji finansowej spółki, a miały charakter wyłącznie motywujący, nie zaś sprawozdawczy, oraz że zatrudnienie w maju 2012 r. nowego pracownika do działu marketingu świadczy o tym, że sytuacja finansowa pozwanej nie uzasadniała likwidacji stanowiska pracy powódki, chociaż pozwana wykazała, że w ocenie zarządu sytuacja finansowa spółki implikowała konieczność restrukturyzacji zatrudnienia; ponadto pozwana zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez nieuwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, a mianowicie uchwały zarządu z 1 sierpnia 2012 r. i uchwały zarządu z 17 września 2012 r. oraz treści e-maila M. G. z 2 sierpnia 2012 r., wskutek czego ocena zasadności roszczeń powódki nie została dokonana w oparciu o całokształt materiału dowodowego; 3) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., przez pominięcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dowodów, na których Sąd oparł się oceniając roszczenie, a w szczególności przez niewyjaśnienie, jakie dowody Sąd uznał za wiarygodne i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności; 4) art. 227 k.p.c., przez oddalenie wniosku pozwanej o przeprowadzenie dowodu ze sprawozdań finansowych za lata 2009-2011 jako nieistotnego dla rozstrzygnięcia sprawy i jednocześnie przyjęcie w wyroku, że ustalenie sytuacji finansowej pozwanej za ten sam okres miało istotne znaczenie dla rozpoznania sprawy.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 13 lutego 2014 r., zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy stwierdził, że uwzględniając odwołanie powódki od wypowiedzenia jej umowy o pracę, Sąd Rejonowy przyjął pozorność (w rozumieniu art. 30 § 4 k.p.) przyczyny podanej w wypowiedzeniu, przy czym pozorność polegała na wskazaniu przez pozwaną nierzeczywistej motywacji faktycznie zaistniałej likwidacji stanowiska pracy powódki. Sąd Rejonowy, uznając rzeczywistość przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę w postaci likwidacji jej stanowiska pracy, równocześnie zakwestionował racjonalność zmiany

organizacyjnej przeprowadzonej przez pozwaną i w tej zakwestionowanej motywacji pracodawcy dostrzegł naruszenie art. 30 § 4 k.p. ze skutkiem w postaci uwzględnienia odwołania powódki od naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy nie podzielił powyższej oceny. Przypomniął, że art. 30 § 4 k.p. dotyczy formalnego wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a nie jej rzeczywistego występowania i oceny czy jest ona przyczyną uzasadniającą rozwiązanie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, OSNAPiUS wkładka 1999 nr 20, poz. 5). W przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźna dystynkcja między formalnym wskazaniem przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością) tej przyczyny, o czym stanowią przepisy o charakterze materialnoprawnym (wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65). Prawidłowe rozumienie art. 30 § 4 k.p. nie może prowadzić do nadinterpretacji tego przepisu.

W rozpoznawanej sprawie okolicznością bezsporną, przyjętą przez Sąd Rejonowy i przyznaną przez powódkę, była likwidacja stanowiska pracy powódki. Likwidację stanowiska pracy pozwana podała jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Wskazana w piśmie wypowiedzającym powódkę stosunek pracy motywacja tej likwidacji, przyjęta przez pracodawcę, nie może być utożsamiana z przyczyną wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. Ocena prawidłowości dokonanego powódce wypowiedzenia umowy o pracę powinna być zatem dokonana jedynie z punktu widzenia rzeczywistości likwidacji jej stanowiska pracy, a w dalszej kolejności właściwego doboru powódki do zwolnienia.

Pracodawca ma prawo decydować o rodzaju i sposobie realizacji prowadzonej działalności, a jego decyzje w tym zakresie nie podlegają ocenie sądu w aspekcie zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. W wyniku zmiany struktury organizacyjnej możliwa jest likwidacja stanowiska pracy, będąca uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie jest ona uzasadniona potrzebami organizacyjnymi zakładu pracy. Jeżeli stanowisko pracy jest elementem struktury organizacyjnej zakładu pracy, to jego rzeczywista

likwidacja musi oznaczać prawnie skuteczną zmianę tej struktury (wyrok Sądu Najwyższego z 16 października 1992 r., I PRN 40/92, PiZS 1993 nr 3, s. 73).

Jak wynika z dokonanych w niniejszej sprawie ustaleń, na podstawie uchwał zarządu pozwanej z 1 sierpnia 2012 r. i z 17 września 2012 r. doszło do zmiany w strukturze zatrudnienia w dziale marketingu, w którym pracowała powódka, i w konsekwencji do likwidacji z dniem 18 września 2012 r. stanowiska pracy, które zajmowała powódka. Skoro Sąd Rejonowy nie zakwestionował prawidłowości doboru powódki do zwolnienia, nie było podstaw, aby uznać wadliwość wskazanej jej przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia ze skutkiem w postaci uwzględnienia odwołania powódki od wypowiedzenia. Utożsamianie likwidacji stanowiska pracy powódki z uzasadnieniem ekonomicznym decyzji pozwanej nie znajduje oparcia w ugruntowanym stanowisku judykatury i doktryny, wykluczającym uprawnienie sądu pracy do badania racjonalności dokonywanych przez autonomiczny zakład pracy zmian organizacyjnych, podejmowania decyzji gospodarczych i innych związanych z zarządzaniem zakładem.

W tym kontekście uzasadniony okazał się, zdaniem Sądu Okręgowego, apelacyjny zarzut strony pozwanej, że Sąd Rejonowy naruszył art. 233 k.p.c., ponieważ nie uwzględniając sprawczego charakteru uchwał zarządu pozwanej, nie wyprowadził z zebranego materiału wniosków logicznie prawidłowych, a przy braku uzasadnienia dla takiego stanu rzeczy – oparł swoje stanowisko prawne na pozbawionych waloru aktu decyzyjnego e-mailach dyrektora, nie wyjaśniając ich charakteru i znaczenia, co dyskwalifikuje stanowisko sądu pierwszej instancji.

Z tego względu Sąd Okręgowy uwzględnił apelację strony pozwanej, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę, a co za tym idzie, że odwołanie powódki od wypowiedzenia jej umowy o pracę należało uznać za bezzasadne, w sytuacji gdy wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy,

tj. likwidacja stanowiska powódki, miała charakter pozorny, a zmiany struktury organizacyjnej zostały przeprowadzone wyłącznie w celu rozwiązania umowy o pracę z powódką, natomiast prawdziwa przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była całkowicie inna aniżeli podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd drugiej instancji nie miał w realiach niniejszej sprawy żadnych podstaw ku temu, aby stwierdzić, że wypowiedzenie powódce przez pozwaną umowy o pracę było uzasadnione. Nie można się zgodzić z tezą, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w związku z likwidacją stanowiska pracy miałyby zależeć od samego tylko istnienia dokumentacji korporacyjnej potwierdzającej podjęcie w tym zakresie stosownych uchwał. Zaaprobowanie takiego stanowiska prowadziłyby do sytuacji, w której ochronę przed nieuzasadnionym lub naruszającym przepisy wypowiedzaniem umów o pracę można by bez większego trudu skutecznie wyłączyć przez podejmowanie uchwał o zmianie struktury organizacyjnej zakładu i to nawet wtedy, gdy w świetle całokształtu okoliczności temu towarzyszących, zwłaszcza w obliczu wiarygodnych dowodów potwierdzających istnienie innych przyczyn, uchwał takich nie sposób byłoby traktować jako rzeczywistych; 2) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 316 k.p.c., przez nieuwzględnienie w zaskarżonym wyroku całego materiału dowodowego w sprawie, w szczególności nierozważenie dwóch wzajemnie wykluczających się przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powódką wskazanych w odmienny sposób w wypowiedzeniu umowy o pracę i podczas poprzedzającej wręczenie tego wypowiedzenia rozmowy prezesa zarządu pozwanej z powódką, a ponadto naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewskazanie w treści uzasadnienia wyroku przyczyn, dla których Sąd Okręgowy, odmiennie niż Sąd Rejonowy, odmówił mocy dowodowej nagraniu audio, na którym zarejestrowana została rozmowa między powódką i prezesem zarządu pozwanej, w trakcie której prezes ujawnił rzeczywistą i całkowicie odmienną niż w treści wypowiedzenia umowy o pracę przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że zaskarżony wyrok został wydany w oparciu o część materiału dowodowego, przy czym istotne dla wyniku sprawy ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji i podzielone również przez Sąd drugiej instancji, nie zostały wzięte pod uwagę przy

rozstrzygnięciu. Sąd Okręgowy, dzieląc *de facto* ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego poczynione w oparciu o treść rozmowy powódki z prezesem zarządu pozwanej, która nie była przez żadną ze stron kwestionowana i została dopuszczona jako dowód w sprawie, nie tylko, że ustalenia te zupełnie pominął, ale zaniechał podania przyczyn tego pominięcia (albowiem w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie ma na ten temat żadnej wzmianki). W postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji zostały przedstawione dowody, które nie zostały podważone ani przez powódkę, ani przez pozwaną, ani nawet przez Sąd drugiej instancji, jednak w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie znalazło się do nich żadne odniesienie. Dowody te pozostają przy tym sprzeczne z dowodami, na których podstawie wyrokowano, przez co należy przyjąć, że ich potencjalne uwzględnienie mogłoby doprowadzić do wydania innego rozstrzygnięcia. Skarżąca podniosła, że pozorność zmian organizacyjnych przeprowadzonych przez pozwaną jest widoczna *prima facie*, albowiem wynika ona po pierwsze – z samej chronologii zdarzeń tworzących elementy stanu faktycznego niekwestionowanego przez strony sporu, po drugie – poparta jest niepodważonymi dowodami, formalnie dopuszczonymi przez Sądy obydwu instancji i w dokładnie taki sam sposób przez nie ocenionymi. W treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie można doszukać się przyczyny, dla której Sąd Okręgowy, dokonując oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, nie wziął pod uwagę dopuszczonego uprzednio dowodu z nagranej przez powódkę rozmowy z prezesem zarządu, w której zostały przedstawione całkowicie inne przyczyny rozwiązania stosunku pracy aniżeli te, które pozwana wskazała ostatecznie we wręczonym powódce nazajutrz po tej rozmowie pisemnym wypowiedzeniu. Nie znając zaś tej przyczyny, nie sposób ustalić dlaczego Sąd drugiej instancji oparł się wyłącznie na części, nie zaś na całości materiału dowodowego.

Odpowiedź na skargę kasacyjną wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, wnosząc o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, co dotyczy przede wszystkim zarzutów naruszenia prawa materialnego, najpierw art. 30 § 4 k.p., a w konsekwencji także art. 45 § 1 k.p.c.

Od chwili wniesienia pozwu przez całe postępowanie sądowe powódka twierdziła, że wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, odwołująca się do zmian w strukturze zatrudnienia i rzekomo ekonomicznych przyczyn likwidacji stanowiska pracy powódki, była pozorna. Powódka przedstawiła przy tym dowody (m.in. nagranie swojej rozmowy z prezesem zarządu pozwanej spółki, przeprowadzonej 18 września 2012 r.), z których wyprowadzała tezę o innej, rzeczywistej przyczynie rozwiązania z nią stosunku pracy, a mianowicie podjęciu przez pracodawcę decyzji o pozostawieniu w zatrudnieniu innego pracownika, zatrudnionego w maju 2012 r., czyli w czasie, gdy powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, ponieważ bardziej odpowiadał on oczekiwaniom pracodawcy w kontekście zadań realizowanych przez spółkę. Powódka podnosiła przy tym, że pracodawca nie mógł ujawnić w wypowiedzeniu rzeczywistej jego przyczyny, którą stanowiła chęć doboru pracowników zatrudnionych w dziale marketingu najbardziej odpowiadających oczekiwaniom pracodawcy, ponieważ w chwili składania przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu powódka korzystała z względnej ochrony przed wypowiedzeniem, wynikającej ze złożenia przez nią jako pracownicę uprawnioną do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy (art. 186⁸ § 1 k.p.), w związku z czym pracodawca mógł skutecznie i zgodnie z prawem wypowiedzieć jej umowę o pracę tylko z przyczyn dotyczących pracodawcy na podstawie art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (uchwała Sądu Najwyższego z 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 315).

Temu zasadniczemu zagadnieniu (pozorności wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia) Sąd Okręgowy nie poświęcił wystarczającej uwagi, chociaż stanowiło ono istotę i główną oś sporu. Ze względu na pozorność podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia (według ustaleń Sądu pierwszej instancji nie doszło do pogorszenia sytuacji ekonomicznej pracodawcy wymagającej zmniejszenia stanu zatrudnienia w dziale marketingu) Sąd Rejonowy

zasądził na rzecz powódki na podstawie art. 45 § 1 k.p. (w związku z naruszeniem art. 30 § 4 k.p.) odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Sąd Okręgowy uchylił się od zbadania rzeczywistej przyczyny rozwiązania z powódka umowy o pracę, błędnie przyjmując, że skoro doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy senior brand managera w dziale marketingu (potwierdzonej uchwałą zarządu pozwanej spółki z 17 września 2012 r.), to wypowiedzenie powódce umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione, a przyczyna podjęcia przez pracodawcę takiej decyzji nie podlega badaniu i ocenie sądu pracy. Pogląd Sądu Okręgowego jest nietrafny. „Motywacja” likwidacji stanowiska pracy (uzasadnienie takiej decyzji pracodawcy) ma znaczenie, gdy pracownik zarzuca pozorność przyczyny wypowiedzenia.

Słusznie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, że zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa Sądu Najwyższego, dotyczącą likwidacji stanowiska pracy jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy (np. co do zawarcia określonych kontraktów z partnerami w obrocie gospodarczym, zaciągnięcia kredytów, inwestycji itp.). Kwestia, czy istnieje rzeczywista potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych albo restrukturyzacji zatrudnienia, w tym konieczność likwidacji określonego stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570). Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu pracy i racjonalizacji kosztów swojej działalności zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014 nr 8, poz. 116). Sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia,

nie oznacza to jednak, że nie może badać, jakie były rzeczywiste przyczyny zwolnienia pracownika (wypowiedzenia mu umowy o pracę), w szczególności czy likwidacja nie była pozorna albo czy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy nie kryła się inna motywacja pracodawcy (szczególnie w sytuacji, gdy pracownika podlegającego ochronie przed zwolnieniem nie można było zwolnić z innych przyczyn niż dotyczących pracodawcy – art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Od lat ugruntowane jest stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263 i z 2 grudnia 2010 r., III PK 28/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 35, a także postanowienie Sądu Najwyższego z 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430). Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, gdy na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych (por. uzasadnienie tezy XI uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony). Podobny pogląd można odnieść do sytuacji, gdy pracodawca najpierw zatrudnia pracownika tylko po to, aby wkrótce potem zwolnić innego pracownika wykonującego te same zadania.

Sąd Najwyższy przyjmuje, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP

10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542; z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Jednocześnie jednak sąd pracy ma kompetencję, aby rozważyć, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, czy też pozorna. Uprawnienie to zmienia się w obowiązek zbadania rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, gdy pracownik podnosi (twierdzi) i wykazuje (przedstawia dowody), że wskazana przyczyna była pozorna, a pracodawca zwolnił go faktycznie bez przyczyny albo z innych przyczyn niż ujawnione w wypowiedzeniu.

Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2009 r., III PK 34/09, LEX nr 560866; postanowienie Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2014 r., I PK 182/13, LEX nr 1646043). Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była – ze względu na jej wagę lub charakter – niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 531844).

W rozpoznawanej sprawie obowiązkiem Sądu drugiej instancji było ustalenie nie tylko samego faktu likwidacji stanowiska pracy powódki, lecz dokonanie oceny podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia według kryteriów określonych w art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. Przepisy te nakładają na pracodawcę

obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Przyczyny takiej nie można uznać za prawdziwą, jeżeli z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że została ona wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wyłącznie po to, aby ukryć przyczynę rzeczywistą, której pracodawca nie mógł formalnie powołać ze względu na związane z tym ryzyko uznania jej bezzasadności w toku ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem kwestionującym prawdziwość, zasadność lub zgodność z prawem ujawnionych mu przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Powódka twierdziła, że podaną przez pozwaną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy (likwidacja stanowiska senior brand managera spowodowana pogorszeniem sytuacji ekonomicznej pracodawcy powodującym konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia w dziale marketingu) wykreowano sztucznie po tym jak okazało się, że jej stosunek pracy podlega ochronie na podstawie art. 186⁸ § 1 k.p. Przedstawiła na tę okoliczność dowody, które Sąd pierwszej instancji uwzględnił przy rekonstruowaniu podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (między innymi nagranie rozmowy przeprowadzonej przez prezesa zarządu pozwanej spółki z powódką 18 września 2012 r.). Sąd Okręgowy prawdopodobnie podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego (nie wynika to jednoznacznie z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku, jednak w żadnym miejscu tego uzasadnienia nie zakwestionowano ustaleń co do treści rozmowy powódki z prezesem zarządu pozwanej, przeprowadzonej 18 września 2012 r.). Jednocześnie Sąd Okręgowy nie wyprowadził z tych ustaleń wniosków, które dałoby się pozytywnie zweryfikować w postępowaniu kasacyjnym w kontekście prawidłowości zastosowania art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.

Stanowisko pracy powódki zostało formalnie zlikwidowane. Powódka tego nie kwestionowała. Istotne były jednak ustalone przez Sąd Rejonowy okoliczności podjęcia przez pracodawcę decyzji o likwidacji stanowiska pracy powódki, które Sąd Okręgowy całkowicie zignorował.

Formalna likwidacja stanowiska pracy powódki została przeprowadzona dopiero wtedy, gdy powódka wróciła do pracy z urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim i jednocześnie złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy ze

względu na sprawowanie opieki nad dzieckiem (art. 186⁷ k.p.). Po złożeniu przez powódkę (16 września 2012 r.) wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy (art. 186⁷ k.p.) pozwana wiedziała już o braku możliwości wypowiedzenia powódce stosunku pracy z przyczyny ujawnionej w czasie rozmów przeprowadzonych przez prezesa zarządu pozwanej spółki z powódką 17 i 18 września 2012 r. (rozmowę z 18 września 2012 r. powódka nagrała bez wiedzy innych uczestniczących w niej osób), a to dlatego, że jej stosunek pracy podlegał już wówczas ochronie przewidzianej w art. 186⁸ § 1 k.p. ze względu na złożenie przez pracownicę uprawnioną do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Według uchwały Sądu Najwyższego z 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05, (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 315), możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, o jakim mowa w art. 186⁸ § 1 k.p., na podstawie art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników także w sytuacji, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186⁸ § 1 zd. drugie k.p.

Od chwili objęcia powódki ochroną wynikającą z art. 186⁸ § 1 k.p. pozwana nie mogła wskazać innej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę niż przyczyna dotycząca pracodawcy, np. likwidacja stanowiska pracy (por. art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Nie było możliwe podanie jako przyczyny wypowiedzenia zamiaru kontynuowania współpracy z nowym (później zatrudnionym, ale z punktu widzenia pracodawcy lepszym) pracownikiem, którego zatrudniono w maju 2012 r., gdy powódka przebywała na urlopie macierzyńskim. Ze względu na ochronę wynikającą z art. 186⁸ § 1 k.p., umowa o pracę łącząca pozwaną z powódką mogła zostać

rozwiązana wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy, np. zlikwidowania jej stanowiska pracy. Dlatego pracodawca podjął działania mające na celu wykazanie, że rzeczywiście doszło do likwidacji jej stanowiska pracy. Jednakże ocena przedstawionych przez pozwaną argumentów i dokumentów powinna uwzględniać chronologię wydarzeń i cały kontekst sytuacyjny rozpoznawanej sprawy – korzystanie przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego w okresie ciąży (od czerwca 2011 r.), urodzenie przez nią dziecka (28 stycznia 2012 r.), korzystanie z urlopu macierzyńskiego (do 13 lipca 2012 r.) i urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim (do połowy września 2012 r.); wystąpienie przez pracownicę uprawnioną do urlopu wychowawczego z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy (w e-mailu z 16 września 2012 r.); zatrudnienie w czasie urlopu macierzyńskiego powódki (7 maja 2012 r.) innego pracownika na takim samym stanowisku senior brand managera w dziale marketingu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (a nie na podstawie umowy na zastępstwo albo na czas określony do chwili powrotu powódki z urlopu macierzyńskiego); powrót powódki do pracy po długotrwałej nieobecności (17 września 2012 r.); podjęcie przez zarząd pozwanej spółki uchwały, na mocy której nastąpiła zmiana w strukturze zatrudnienia, a wraz z nią likwidacja stanowiska pracy powódki, dopiero 17 września 2012 r., czyli nazajutrz po złożeniu przez powódkę wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁸ § 1 k.p.; prowadzenie przez prezesa spółki z powódką rozmów na temat rozwiązania z nią stosunku pracy (17 i 18 września 2012 r.) z podaniem przyczyn tego rozwiązania innych niż ujawnione w piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu; wreszcie złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu (19 września 2012 r.) z podaniem jako przyczyny wypowiedzenia konieczności zmniejszenia zatrudnienia w dziale marketingu i likwidacji stanowiska pracy senior brand managera spowodowanej pogorszeniem sytuacji ekonomicznej pracodawcy. Wszystkie przytoczone fakty wynikają z ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy, których Sąd Okręgowy nie podważył, nie zakwestionował, a zatem należy uznać, że przyjął je jako podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia, chociaż nie dokonał ich oceny z punktu widzenia zarzucanej przez powódkę pozorności działań strony pozwanej i pozorności wskazanej przyczyny wypowiedzenia.

Dokonując oceny prawdziwości przyczyny wypowiedzenia, Sąd Okręgowy nie rozważył również eksponowanych przez powódkę okoliczności podjęcia przez zarząd pozwanej spółki uchwały o zmianach organizacyjnych. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że zarząd pozwanej spółki podjął 17 września 2012 r. uchwałę o zmianach w strukturze zatrudnienia w dziale marketingu przez zlikwidowanie od 18 września 2012 r. jednego stanowiska senior brand managera w dziale marketingu. Podjęcie uchwały uzasadniono pogorszeniem się sytuacji ekonomicznej spółki i ustalono, że począwszy od 18 września 2012 r. w dziale marketingu będą dwa stanowiska senior brand managera. Likwidacja jednego stanowiska senior brand managera w dziale marketingu (czyli stanowiska powódki, jak przyjął Sąd Okręgowy) miała nastąpić od 18 września 2012 r., jednak w czasie rozmów, jakie przeprowadził z powódką prezes zarządu pozwanej spółki 17 i 18 września 2012 r., nie padło ze strony prezesa ani jedno słowo na temat tej zamierzonej albo już uchwalonej reorganizacji, zmiany struktury zatrudnienia i likwidacji stanowiska powódki. Przeciwnie, w trakcie tych rozmów (rozmowę z 18 września 2012 r. powódka nagrała bez zgody i wiedzy prezesa zarządu pozwanej spółki, a Sąd Rejonowy dopuścił dowód z tego nagrania i dokonał na jego podstawie ustaleń faktycznych) pozwana zaoferowała powódce rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, jednak nie ze względu na likwidację zajmowanego stanowiska, tylko ze względu na to, że w okresie, gdy powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, pozwana zatrudniła na jej miejsce innego (nowego) pracownika, który okazał się lepszy z punktu widzenia oczekiwań pracodawcy i z którym pozwana chciała kontynuować współpracę, zatrzymując go w zatrudnieniu.

Sąd Okręgowy nie zakwestionował przytoczonych ustaleń Sądu Rejonowego, a w każdym razie z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika w żaden sposób, że zostały one choćby w części zmienione. Sąd Okręgowy zakwestionował jedynie przypisanie znaczenia dowodowego „pozbawionym waloru aktu decyzyjnego” e-mailom dyrektora do pracowników z 2, 4 i 10 września 2012 r. z pominięciem „sprawczego charakteru uchwał zarządu pozwanej”. Żadne inne dowody nie zostały przez Sąd Okręgowy podważone a ustalenia faktyczne zakwestionowane.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że Sąd Okręgowy zastosował prawo materialne (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.) bez dokonania starannej i wnikliwej analizy i oceny ustalonego stanu faktycznego. Nie ocenił zlikwidowania przez pozwaną stanowiska pracy powódki w kontekście pozorności działań pracodawcy mających umożliwić wypowiedzenie umowy o pracę pracownicy podlegającej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy (art. 186⁸ § 1 k.p.), w tym uchwały z 17 września 2012 r. w sprawie zlikwidowania jednego stanowiska senior brand managera w dziale marketingu (w sytuacji gdy zarówno przed zatrudnieniem 7 maja 2012 r. S. P., jak i po zwolnieniu powódki 18 września 2012 r. w dziale tym były tylko dwa takie stanowiska, przy czym w okresie od 7 maja do 16 września 2012 r. powódka była nieobecna w pracy z powodu urodzenia dziecka). Należało w związku z tym rozważyć, czy uchwała o likwidacji stanowiska senior brand managera w dziale marketingu w ogóle zostałaby podjęta, gdyby w dniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę jej stosunek pracy nie był chroniony na podstawie art. 186⁸ § 1 k.p., a także gdyby nie zatrudniono 7 maja 2012 r. S. P. w czasie nieobecności powódki.

W przypadku stwierdzenia pozorności przyczyny wypowiedzenia wskazanej przez pozwaną, otwiera się możliwość dochodzenia przez powódkę odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Dodatkowo pod rozważenie Sądu Okręgowego należy poddać to, że likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy, wydajności, umiejętności itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje jednak wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (por. uzasadnienie tezy IX uchwały Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164; wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Relacja z dokonania tego rodzaju porównania oraz podanie kryteriów doboru do zwolnienia powinna się znaleźć w piśmie zawierającym

oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu. W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest 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 (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i przytoczone tam orzecznictwo). W judykaturze Sądu Najwyższego dominuje stanowisko, że w razie wypowiedzenia umowy o pracę i konieczności doboru pracownika do zwolnienia z pracy w związku z obiektywną potrzebą racjonalizacji lub ograniczenia zatrudnienia pracownik, który traci pracę, powinien znać zarówno przyczyny wypowiedzenia, jak i zastosowane, sprawdzalne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria obiektywnego i sprawiedliwego doboru do zwolnienia z pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, LEX nr 204124; z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 19 listopada 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122189; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/13, LexPolonica nr 5841473).

Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy – jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę – zmian organizacyjnych wymagających redukcji etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymagania formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeżeli likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją.

Odpowiedź na to pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52) i z 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065). Pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.

