Sygn. akt III PK 97/17

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Zbigniew Myszka
SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa K. S.
przeciwko L. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 4 października 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 22 marca 2017 r., sygn. akt VIII Pa […],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 7 lipca 2016 r., VII P […] Sąd Rejonowy w L. oddalił powództwo o odszkodowanie wniesione przez K. S. (powód) przeciwko L. Spółce z o.o. w S. (pozwany) i obciążył powoda kosztami postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od 3 stycznia 2007 r. był zatrudniony

u pozwanego w charakterze Okręgowego Kierownika Sprzedaży na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 1 stycznia 2014 r. miejscem wykonywania przez powoda pracy było województwo […]. Struktura organizacyjna sprzedaży u pozwanego w zakresie handlu tradycyjnego przedstawiała się następująco: Dyrektor Sprzedaży ds. Handlu Tradycyjnego miał pod sobą czterech Regionalnych Dyrektorów Sprzedaży. Każdy z Regionalnych Dyrektorów Sprzedaży miał przydzielonych od sześciu do dziewięciu Okręgowych Kierowników Sprzedaży. Poszczególni Okręgowi Kierownicy Sprzedaży mieli wydzielone określone regiony Polski. Dyrektorem Sprzedaży ds. Handlu Tradycyjnego był J. O.. Jednym z czterech Regionalnych Dyrektorów Sprzedaży był R. M., który z kolei był zwierzchnikiem siedmiu Okręgowych Kierowników Sprzedaży. Jednym z podległych mu Okręgowych Kierowników sprzedaży był powód, któremu podlegał region L., obejmujący również Z.. W wyniku zmiany w specyfice rynku pozwany był zmuszony optymalizować swoją prace i zmniejszać liczbę przedstawicieli handlowych. W 2015 r. dokonano redukcji 8 stanowisk kierowników sprzedaży i 35 stanowisk przedstawicieli handlowych. W tym samym roku podjęto decyzję o redukcji Okręgu L., który obejmował L. oraz Z., a co za tym idzie redukcji stanowiska Okręgowego Kierownika sprzedaży tym regionie. Część tego okręgu, która obejmowała Z. została przekazana do obsługi okręgowi obejmującemu R., zaś część okręgu obejmująca L. weszła w skład okręgu obejmującego R.. W dniu 9 marca 2015 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wskazano redukcję etatu związaną ze zmianami organizacyjnymi w Pionie Sprzedaży w Okręgu L.

Sąd Rejonowy uznał, że nielogiczne były twierdzenia powoda zawarte w zeznaniach, że w trakcie spotkania, na którym wręczono mu wypowiedzenie nie poinformowano go o likwidacji Okręgu L., gdyż już w samym wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczyna wprost została wskazana „redukcja etatu związana ze zmianami organizacyjnymi w Pionie Sprzedaży w Okręgu L.”, po drugie, osoby przeprowadzające rozmowę mówiły o zmianach organizacyjnych, a to właśnie likwidacja Pionu Sprzedaży w Okręgu L. jako odrębnego pionu i podzielenie go między dwa inne piony spowodowały konieczność wypowiedzenia powodowi umowy pracę. Sąd Rejonowy zauważył ponadto, że gdyby powód nie znał

przyczyny wypowiedzenia, to zapewne zapytałby o nią w późniejszych mailach kierowanych do pozwanego. Sąd Rejonowy nie uwzględnił także twierdzeń powoda, że Okręg L.-Z. nadal funkcjonuje, gdyż prowadzona jest w nim sprzedaż.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że istotą sporu było ustalenie jakie zmiany organizacyjne spowodowały wypowiedzenie powodowi umowy o pracę oraz czy redukcji podlegał jeden z kilku etatów w ramach tych samych stanowisk pracy, czy też jeden etat w ramach określonego stanowiska pracy, a tym samym czy w ramach art. 30 § 4 k.p. pracodawca, wypowiadając powodowi umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obok przyczyn niedotyczących pracownika powinien wskazać kryteria, jakimi kierował się, typując konkretnego pracownika do zwolnienia. Sąd Rejonowy nie uwzględnił twierdzenia powoda, że pracodawca nie sprecyzował etatu, którego redukcji dokonał, gdyż w samej treści wypowiedzenia wręczonego powodowi 9 marca 2015 r. wskazano na redukcję etatu związaną ze zmianami organizacyjnymi w Pionie Sprzedaży w Okręgu L., zaś w nagłówku wypowiedzenia wskazano jako adresata powoda Okręgowego Kierownika Sprzedaży. Takie określenie było konkretnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Co więcej postępowanie dowodowe wykazało, iż powód w trakcie rozmowy dopytywał o przyczynę zwolnienia, w związku z czym został poinformowany, że u pozwanego nastąpiły zmiany organizacyjne i okręg obejmujący L. został zlikwidowany.

W ocenie Sądu pierwszej instancji z ustaleń faktycznych poczynionych w niniejszej sprawie wynika, że stanowiska Okręgowych Kierowników Sprzedaży nie były takimi samymi stanowiskami, gdyż do każdego z nich był przydzielony inny region wykonywania pracy, który był ściśle powiązany ze stanowiskiem. Spółka w strukturze organizacyjnej do każdego stanowiska Okręgowego Kierownika Sprzedaży przypisała określony region. A zatem redukcji podlegał nie jeden z kilku etatów w ramach tych samych stanowisk pracy, lecz jedyny etat obejmujący stanowisko Okręgowego Kierownika Sprzedaży w ramach Okręgu L.. Dla pracodawcy stanowisko Okręgowego Kierownika Sprzedaży było silnie związane z terenem, na którym praca była przez niego wykonywana, gdyż nadzorował on obsługę określonego terytorialnie rynku zbytu w postaci sieci

większych i mniejszych sklepów spożywczych, znał ich specyfikę i potencjał. Zatem likwidacja okręgu, w którym powód wykonywał obowiązki nieuchronnie wiązała się z zakończeniem jego umowy o pracę, nie wiązała się zaś z możliwością zwolnienia kierowników sprzedaży innych okręgów. Tym samym pracodawca, typując określone stanowisko do redukcji, kierował się jedynie przyczyną niedotyczącą pracownika, nie opierał się zaś na innych kryteriach doboru pracownika do zwolnienia, a co za tym idzie, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obok przyczyn niedotyczących pracownika nie musiał wskazać, jakimi kryteriami kierował się, typując konkretnego pracownika do zwolnienia. Pracodawca, typując powoda do wypowiedzenia, nie powoływał się na żadne kryteria doboru, gdyż w likwidowanym obrębie było tylko jedno stanowisko Okręgowego Kierownika Sprzedaży. Tak skonkretyzowany i przedstawiony powodowi powód stanowiący podstawę do jego zwolnienia, według Sądu Rejonowego, spełniały wymóg formalny określony w art. 30 § 4 k.p.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód zaskarżając go w całości.

Wyrokiem z 22 marca 2017 r., VIII Pa […] Sąd Okręgowy w L. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego, zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, liczonego jak ekwiwalent za urlop i obciążył pozwanego kosztami postępowania.

Zdaniem Sądu Okręgowego powód słusznie wskazał, że pracodawca, podając przyczyny wypowiedzenia, powinien wskazać kryteria doboru do zwolnienia oraz nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy w sytuacji istnienia tożsamych stanowisk pracy. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko powoda, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia jest niekonkretna i nieprecyzyjna. Niewątpliwie zmiany organizacyjne w pionie sprzedaży Okręgu L. nie były jednoznaczne z jego likwidacją, szczególnie, że wskazuje się na redukcję jednego etatu. Sąd Okręgowy stwierdził, że okolicznością niesporną było, że w regionie sprzedaży podlegającym regionalnemu dyrektorowi sprzedaży i bezpośredniemu przełożonemu powoda podlegało 7 stanowisk Okręgowych Kierowników Sprzedaży, zajmujących równorzędne stanowisko z powodem. Z odpisu Krajowego Rejestru Sądowego pozwanego nie wynika, aby

spółka miała wyodrębnione oddziały. Jak wynika z zestawienia przedstawionego przez pozwanego w całej spółce było zatrudnionych 30 okręgowych kierowników sprzedaży, podległych 4 regionalnym dyrektorom sprzedaży. Dlatego Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że redukcji podlegał nie jeden z etatów w ramach tych samych stanowisk pracy, lecz jedyny etat obejmujący stanowisko Okręgowego Kierownika Sprzedaży w ramach Okręgu L.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji, że przy składaniu wypowiedzenia powodowi i wskazywaniu przyczyny wypowiedzenia nie było konieczne wskazanie też kryterium doboru pracowników do zwolnienia, porównania pracowników zatrudnionych na tożsamych stanowiskach co umożliwiłoby weryfikację prawidłowości dokonanego wypowiedzenia. Wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia była niekompletna, gdyż wskazywała jedynie na zmiany organizacyjne w pionie sprzedaży w Okręgu L. i redukcję etatu bez wskazania jakiego etatu dotyczy. Zmiany organizacyjne wskazane jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie były tożsame z likwidacją Okręgu L.. Brak było też podstaw w świetle tak sformułowanej przyczyny wypowiedzenia do dania wiary zeznaniom świadków R. M. i J. O. pracowników pozwanej spółki, że informowali powoda o przyczynie wypowiedzenia to jest likwidacji Okręgu L.. Argument, że brak zapytania o przyczyny wypowiedzenia przez powoda w korespondencji mailowej dotyczącej innych tematów świadczy o braku wiarygodności zeznań powoda, jest chybiony i nie może zdaniem Sądu Okręgowego świadczyć o tym, że powód został poinformowany, iż tą przyczyną jest likwidacja Okręgu L..

Skargę kasacyjna od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem kosztów postępowania wywołanych skargą kasacyjną oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany zarzucił naruszenie 1) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 ze zmianami, dalej jako

ustawa o zwolnieniach grupowych), przez błędną wykładnię i przyjęcie, że: wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione i naruszało przepisy o wypowiadaniu umowy o pracę, a co za tym idzie, że odwołanie powoda od wypowiedzenia umowy o pracę należało uznać za zasadne, podczas gdy przyczyna rozwiązania umowy o pracę była jasna, konkretna i precyzyjna; pozwany niewystarczająco dokładnie wskazała przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem oraz iż treść oświadczenia nie odpowiada prawu, podczas gdy przyczyna rozwiązania umowy o pracę była wskazana konkretnie i jednoznacznie, oraz nie wymagała dodatkowego określania kryteriów doboru pracownika z uwagi na brak tożsamego stanowiska w reorganizowanym regionie; w wypowiedzenie umowy o pracę było niekompletne, pomimo niewyjaśnienia przez Sąd dlaczego powód pozostawał w usprawiedliwionym przeświadczeniu, iż zaadresowane do niego pismo, zatytułowane „rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem”, odnoszące się w całości do niego, w zakresie redukcji etatu mogłoby odnosić się do innego pracownika czy innego etatu powoda, podczas gdy powód piastował tylko jedno stanowisko i zatrudniony był na jednym etacie u pozwanego - nie było więc możliwości pozostawania w błędzie, do którego stanowiska odnosi się likwidacja, a tym samym Sąd dokonał nieuzasadnionej i błędnej wykładni przepisu; 2) art. 45 § 1 k. p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w wyniku którego Sąd Okręgowy naruszył autonomiczność pracodawcy w podejmowaniu decyzji o redukcji zatrudnienia, a jednocześnie wskazał w oparciu o argumenty nieznajdujące uzasadnienia w zebranym przez Sąd materiale dowodowym, na przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako nieuzasadnioną i pozorną, podczas gdy była ona rzeczywista i uzasadniona, przez co podjął się oceny potrzeby i celowości zmian organizacyjnych dokonywanych przez pracodawcę, zamiast rzeczywistości dokonanych zmian, podziału zadań i przesunięć podległości pracowników; 3) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz 392 k.p.c. treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia dokonanie oceny toku wywodu oraz sposobu zastosowania prawa materialnego i zastosowanej przez Sąd wykładni przepisów prawa materialnego, które w niniejszej sprawie miały szczególne znaczenie, a także niejasne ustalenie stanu faktycznego, który stanowił podstawę

rozstrzygnięcia; brak w uzasadnieniu wyroku ustalenia faktów, które Sąd uznał za udowodnione, a także dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej; ustalenie, że w strukturze organizacyjnej pozwanego wszystkie stanowiska okręgowych kierowników sprzedaży są stanowiskami tożsamymi, podczas gdy materiał dowodowy temu przeczył; 4) art. 316 k.p.c., przez nieuwzględnienie w zaskarżonym wyroku całego materiału dowodowego w sprawie i nierozpoznania istoty sporu, przez nieustalenie, czy likwidacja Okręgu L., w którym pracował powód rzeczywiście miała miejsce, pomimo jednoznacznych zeznań świadków w tym zakresie oraz zgromadzonych w sprawie dokumentów, że zmiany organizacyjne przeprowadzone przez pozwanego miały charakter pozorny z uwagi na wcześniejsze niepoinformowanie powoda o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę oraz dalsze zatrudnianie przedstawicieli handlowych, którzy byli przypisani do zlikwidowanego okręgu, a także brak formalnej decyzji o likwidacji okręgu, podczas gdy nie jest ona wymagana prawem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wyjaśniano, że likwidacja jedynego w swoim rodzaju stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570; z dnia 22 marca 2016 r., I PK 100/15, LEX nr 2019497). Natomiast potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (zob.: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNC 1983 nr 4, poz. 61; z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Wówczas pracodawca ma obowiązek wskazania w

wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Jeżeli bowiem likwidacja dotyczy tylko jednego albo części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, to tak określona przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska) tłumaczy konieczność zwolnienia pracownika, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, pozostawiając w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Ze względu na niemożność oceny przez sąd pracy zasadności działań organizacyjnych podejmowanych przez pracodawcę, ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z przyczyny likwidacji stanowiska pracy w stosunku do jednej z osób zajmujących analogiczne stanowiska w strukturze organizacyjnej pracodawcy polega wyłącznie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Stąd waga tych kryteriów doboru 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 (zamiast wielu zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2017 r., I PK 323/16, LEX nr 2428810).

W dalszej kolejności należy przypomnieć, że w orzecznictwie rozstrzygnięto już, że w przypadku likwidacji wszystkich stanowisk pracy w określonej jednostce organizacyjnej w wyniku wyeliminowania jej ze struktury organizacyjnej pracodawcy, likwidacja konkretnego stanowiska, spowodowana zmianą struktury organizacyjnej zakładu pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku, bez potrzeby oceny przez pracodawcę przymiotów zawodowych tego pracownika oraz porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Porównywanie sytuacji pracownika, którego stanowisko pracy nie ulegało likwidacji, z sytuacją pracownika, którego stanowisko podlegało likwidacji w wyniku przeprowadzanych zmian organizacyjnych, jest nieuprawnione, gdyż likwidacja konkretnego stanowiska pracy w wyniku zmian struktury organizacyjnej pracodawcy wywołuje materialnoprawny skutek w postaci niecelowości dalszego zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2013 r., I PK 243/12, LEX nr 1448686 i powołane w nim orzeczenia). Dla zastosowania tej linii orzeczniczej konieczne jest jednak ustalenie, że doszło do przekształcenia struktury organizacyjnej pracodawcy w taki

sposób, że dana jednostka organizacyjna została całkowicie zlikwidowana. Gdy natomiast pracodawca podejmuje decyzje o ograniczeniu zatrudnienia w określonej grupie zawodowej (likwidacja stanowiska bez zmian organizacyjnych), musi ustalić kryteria doboru pracowników do zwolnienia.

Rozumowanie to zastosowano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2013 r., I PK 243/12 (LEX nr 1448686) do następującego stanu faktycznego: pracodawca był zorganizowany w komórki organizacyjne zróżnicowane pod kątem tworzenia oprogramowania i wdrażania projektów informatycznych dla różnych branż i różnych klientów. W tej sytuacji zakończenie realizacji konkretnego projektu w ramach konkretnego departamentu, skutkujące reorganizacją struktury pracodawcy polegającej na likwidacji tego departamentu i wszystkich stanowisk w tym departamencie (dziale), prowadzić musiało do wytypowania do zwolnienia wszystkich zatrudnionych na tych stanowiskach pracowników departamentu. Jak wskazał Sąd Najwyższy, ograniczenie zatrudnienia w następstwie likwidacji wszystkich stanowisk pracy określonego działu lub komórki organizacyjnej nie wymaga od pracodawcy oceny pracownika z punktu widzenia jego przydatności do wykonywania pracy na innym stanowisku (por. wyrok z dnia 22 września 1999 r., I PKN 268/99, OSNAPiUS 2001 nr 2, poz. 39). Nieuprawnione jest nadto porównanie sytuacji pracownika, którego stanowisko pracy nie ulegało likwidacji, z sytuacją pracownika, którego stanowisko podlegało likwidacji w wyniku przeprowadzanych zmian, mimo że brak jest szczególnych okoliczności uzasadniających skorzystanie z takiej konieczności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 192/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 74).

Z kolei w sprawie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, LEX nr 2075711) zwrócono uwagę, że analogiczne stanowisko do powódki zajmował inny pracownik, a powódka została zwolniona po dokonaniu przez pracodawcę porównania obiektywnie sprawdzalnych kryteriów wyboru do zwolnienia. Również we wspomnianej wcześniej sprawie I PK 271/13 zwrócono uwagę, że Sąd drugiej instancji nie uwzględnił przy wydawaniu orzeczenia, że zgodnie z ustaleniami przyjętymi za Sądem pierwszej instancji w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, w strukturze pracodawcy istniały jeszcze inne analogiczne stanowiska, zatem likwidacja jednego z nich wymagała - przy

zwolnieniu pracownika - wskazania przez pracodawcę kryteriów doboru jakimi się kierował przy typowaniu do zwolnienia.

Odnosząc powyższe ogólne wywody do niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy stwierdza, że w przypadku pracodawców zajmujących się działalnością dystrybucyjną (niezależnie od tego, czy obok działalności produkcyjnej, czy samodzielnie), o unikalności stanowiska pracy nie decyduje tylko i wyłącznie jego przypisanie w strukturze organizacyjnej do określonego regionu geograficznego na obszarze którego pracownik ma wykonywać czynności. Z ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie wynika, że struktura organizacyjna pozwanego w zakresie dystrybucji jego produktów przedstawiała się następująco: dyrektor sprzedaży ds. handlu tradycyjnego - 4 regionalnych dyrektorów sprzedaży - 30 okręgowych kierowników sprzedaży (w tym powód) - przedstawiciele handlowi. Oznacza to, że w strukturze pracodawcy zatrudnionych było kilkudziesięciu pracowników, których zakres obowiązków odpowiadał zakresowi obowiązków powoda - z wyłączeniem obszaru geograficznego, na którym miała być świadczona praca. W tej sytuacji likwidacja stanowiska pracy okręgowego kierownika sprzedaży, będącego w strukturze pracodawcy jednym z wielu takich kierowników nadzorujących prace przedstawicieli handlowych, nie jest likwidacją unikalnego, jedynego w strukturze pracodawcy stanowiska pracy. Przemawia za tym także decyzja pracodawcy o rozdzieleniu nadzoru nad przedstawicielami handlowymi działającymi w okręgu nadzorowanym do tej pory przez powoda między dwóch okręgowych kierowników z sąsiednich regionów. O wadliwości rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji w niniejszej sprawie można byłoby ewentualnie mówić, gdyby pozwany pracodawca podjął decyzję o likwidacji całej komórki organizacyjnej zajmującej się dystrybucją jego produktów w okręgu nadzorowanym przez powoda (region […]) - przy czym musiałaby to być likwidacja obejmująca nie tylko stanowisko pracy powoda ale także stanowiska nadzorowanych przez niego przedstawicieli handlowych - oraz w ślad za tą decyzją wycofał się z bezpośredniego zaopatrywania tego rynku regionalnego (zgodnie z zapatrywaniami wynikającymi z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2013 r., I PK 243/12, LEX nr 1448686).

Z przedstawionych powyżej wywodów wynika, że zasadnicze założenie, na którym opiera się zaskarżony wyrok Sądu drugiej instancji jest prawidłowe. Czyni to

bezzasadnym zarzuty naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Sąd Najwyższy podziela bowiem stanowisko Sądu drugiej instancji, zgodnie z którym uzasadnienie wypowiedzenia słowami „redukcja etatu związana ze zmianami organizacyjnymi w Pionie Sprzedaży w Okręgu L.” jest zbyt lakoniczne jak na wynikające z orzecznictwa Sądu Najwyższego standardy w zakresie stosowania art. 30 § 4 k.p. Z kolei twierdzenie pozwanego o likwidacji „okręgu L.” jako przyczyny wypowiedzenia nie znajdują potwierdzenia w ustaleniach postępowania sądowego, skoro nie doszło do zlikwidowania jednostki organizacyjnej w strukturze (obejmującej - jak wskazano powyżej - nie tylko stanowisko kierownika okręgu ale także przedstawicieli handlowych) a jedynie do „rozdzielenia” przedstawicieli handlowych działających na terenie tego okresu dystrybucyjnego i podlegających do tej pory lokalnemu kierownikowi okręgu dystrybucyjnego między kierowników sąsiednich regionów dystrybucyjnych.

Sąd Najwyższy nie znalazł także podstaw do uwzględnienia zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego (art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz 392 k.p.c. oraz art. 316 k.p.c.). Uzasadnienie zaskarżonego wyroku zostało sporządzone w sposób pozwalający Sadowi Najwyższemu na dokonanie jego kasacyjnej kontroli. W sytuacji, w której Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji co do struktury organizacyjnej pozwanego, zbędne było samodzielne rekonstruowanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji w tym zakresie przez przywoływanie dowodów na okoliczność kształtu tej struktury. Ocena wprowadzonej przez pozwanego zmiany w tej strukturze była zaś decydująca dla uwzględnienia zarzutów apelacji powoda i jak wyjaśniono powyżej, została podzielona przez Sąd Najwyższy.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.