



Sygn. akt I PK 25/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa K. J.

przeciwko A. w W.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 kwietnia 2019 r.,

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

z dnia 9 października 2017 r., sygn. akt IV Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w O., pozostawiając temu
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w O., wyrokiem z dnia 13 czerwca 2017 r., zasądził od pozwanej A. w O. na rzecz K. J. kwotę 22.857,60 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi

odsetkami od dnia 23 grudnia 2016 r. (pkt I.); w pozostałej części oddalił powództwo (pkt II.); zasądził od pozwanej na rzecz powoda 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III.) oraz nadał wyrokowi w pkt I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.619,20 zł (pkt IV.).

W sprawie ustalono, że K. J. był pracownikiem A. od 2008 r., ostatnio zatrudnionym na stanowisku dyrektora Oddziału Terenowego. W 2005 r. nastąpiło połączenie M. i A..

W Oddziale Regionalnym A. w O. istniało stanowisko dyrektora i dwóch zastępców (zastępcy dyrektora oddziału ds. zasobu i zastępcy dyrektora oddziału ds. mieszkaniowych). Od dnia 1 października 2015 r. powód zajmował stanowisko zastępcy dyrektora Oddziału Regionalnego pozwanej A. ds. zasobu. Z uwagi na to, że od października 2015 r. zasób ruchomości Oddziału Regionalnego pozwanej A. w O. ulegał sukcesywnemu zmniejszeniu, dyrektor Oddziału Regionalnego dokonał analizy zasadności funkcjonowania w strukturach oddziału stanowiska zastępcy dyrektora ds. zasobu. Mimo obowiązującego wciąż regulaminu (przewidującego dwa stanowiska zastępców dyrektora), Z. Ż. wiosną 2016 r. przesłał Prezesowi A. projekt nowego regulaminu organizacyjnego, który przewidywał usunięcie ze struktury organizacyjnej Oddziału Regionalnego w O. stanowiska zastępcy dyrektora ds. zasobu oraz stanowiska kierownika Gospodarki [...]. Nadto projekt przewidywał przejęcie obowiązków przewidzianych dla tych stanowisk osobiście przez dyrektora Oddziału Regionalnego. Decyzją prezesa A. nr [...] Oddziałowi Regionalnemu w O. został nadany nowy regulamin organizacyjny z dnia 29 września 2016 r.

W dniu 12 października 2016 r. pozwany wypowiedział umowę o pracę powodowi, wskazując jako jej przyczynę likwidację stanowiska zastępcy dyrektora ds. zasobu.

W tym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, że pracodawca, w sytuacji istnienia dwóch stanowisk zastępcy dyrektora, nie wskazał kryteriów, jakimi kierował się, wypowiadając umowę powodowi, a kryteria te powinny być podane w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. W konsekwencji Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo.

Sąd Okręgowy w O., wyrokiem z dnia 9 października 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w O. i oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji - co do zasady - prawidłowo ustalił stan faktyczny, który wynika z niekwestionowanych dowodów z dokumentów, i w tym zakresie, dzieląc te ustalenia, przyjął za własny. Istotne zastrzeżenie Sąd odwoławczy wniósł do nieprawidłowej oceny zeznań przesłuchanych w sprawie świadków i stron. Sąd Rejonowy nieprawidłowo bowiem przyjął, że dwa stanowiska zastępców dyrektora oddziału - jako stanowiska równorzędne w strukturze organizacyjnej w znaczeniu podległości służbowej dyrektorowi oddziału - były jednocześnie stanowiskami jednakowymi. To zaś spowodowało konieczność dokonania doboru pracownika do zwolnienia oraz konieczność zawarcia w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny doboru konkretnego pracownika do zwolnienia.

Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że w sprawie nie dokonano likwidacji analogicznych czy też jednakowych stanowisk. Wniosek ten płynie z faktu, że obowiązki i funkcje przypisane do tych stanowisk na podstawie regulaminu organizacyjnego do momentu jego zmiany (regulamin z dnia 14 października 2015 r.) nie były tożsame czy takie same czy też analogiczne względem siebie. W uzupełnieniu Sąd odwoławczy wskazał, że odmienny rodzajowo był zakres nadzoru dwóch zastępców dyrektora, z racji sprawowania go nad różnymi pionami. W konsekwencji skala jak i zakres odpowiedzialności są zupełnie różne. Sąd uznał, że przy rozdziale części zakresu czynności na innych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych (w tym bezpośrednio i na dyrektora) i przy zaniku niektórych obowiązków w ramach tego likwidowanego stanowiska, wystarczające jest zamieszczenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę - jako jego przyczyny - informacji o likwidacji tego stanowiska pracy, bez konieczności wskazywania kryteriów, jakimi kierował się pracodawca przy wyborze pracownika do zwolnienia. Jedynym wskazanym kryterium był zakres obowiązków zastępców dyrektorów. Wypowiedzenie umowy powodowi podyktowane było bowiem likwidacją jego stanowiska pracy.

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. W podstawach skargi wskazał na naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

(-) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., przez błędną jego wykładnię prowadzącą do uznania, że nie mamy do czynienia z wyborem do zwolnienia pracownika z grupy pracowników zatrudnionych na takich samych, analogicznych stanowiskach pracy. Podobieństwo stanowisk kierowniczych ma odzwierciedlenie w § 9 Regulaminu organizacyjnego Oddziału Regionalnego A. w O., a podstawowe obowiązki zastępców dyrektorów krzyżowały się w wielu płaszczyznach, jak również podobieństwo to wynikało z istoty stanowisk kierowniczych, która sprowadza się do kierowania, zarządzania, nadzorowania pracy innych podporządkowanych im pracowników, oraz z faktu, że takich samych stanowisk, to jest zastępcy dyrektora oddziału ds. zasobu w A. w innych Oddziałach Regionalnych było kilkanaście; oraz przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, zajmującemu stanowisko kierownicze, nie musi zawierać kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jak również nie ma konieczności zawarcia w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wyboru konkretnego pracownika do zwolnienia;

(-) art. 8 k.p., przez rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez uprzedniego ustalenia i zbadania sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów oceny pracowników;

(-) art. 94 pkt 9 k.p., przez pominięcie okoliczności, że na pozwanym - jako pracodawcy - ciążył obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników również przy podejmowaniu decyzji w zakresie typowania do zwolnienia.

Ponadto skarżący zarzucił naruszenie art. 382 k.p.c., przez niedostateczne rozważenie materiału dowodowego w zakresie podobieństwa stanowisk kierowniczych i nierozważenie podobieństwa stanowisk zastępców w innych oddziałach, co miało wpływ na wynik rozstrzygnięcia.

Mając powyższe na uwadze, wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i jego zmianę przez oddalenie apelacji pozwanej oraz o zasądzenie od niej na rzecz powoda kosztów postępowania

sądowego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych za postępowanie przed Sądem pierwszej i drugiej instancji oraz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona ze względu na to, że trafny okazał się zarzut naruszenia art. 45 § 1 i art. 30 § 4 k.p. Powiązanie przez skarżącego zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. z przepisem art. 30 § 4 k.p. wymaga odniesienia się w pierwszej kolejności do obrazu art. 30 § 4 k.p., gdyż jest to zarzut dalej idący, wymagający odpowiedzi na pytanie, czy wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oznacza konieczność podania przez pracodawcę, w oświadczeniu o wypowiedzeniu, kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, gdy zasadniczą przyczyną jest likwidacja stanowiska pracy.

Do naruszenia art. 30 § 4 k.p. dochodzi wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub wskazuje ją w sposób tak niekonkretny, że przyczyna ta jest niezrozumiała dla pracownika, a przez to nieweryfikowalna. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy przed wypowiedzeniem realizuje się przez trzy podstawowe instrumenty prawne, to jest: konsultację zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p. w związku z art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263), wymóg wskazania przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.) oraz wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i zgodność wypowiedzenia ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego (art. 45 § 1 k.p., art. 8 k.p.), a także dopuszczalność odwołania się pracownika od wypowiedzenia w przypadku wadliwego ustania stosunku pracy (zob. M. J. Zieliński: Zróżnicowanie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w

zależności od rodzaju umowy o pracę w świetle prawa międzynarodowego i prawa UE, PiZS 2017 nr 7, s. 11-22). Oznacza to, że istnienie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę może być przedmiotem badania w postępowaniu sądowym zainicjowanym przez pracownika występującego z żądaniem przywrócenia do pracy, uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub odszkodowania (art. 45 § 1 k.p.). Natomiast w orzecznictwie sądowym i doktrynie ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność dokonanego wypowiedzenia (zob. A. Tomanek [w:] System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna, K. W. Baran red., Warszawa 2017).

Nie ulega wątpliwości, że w ramach uprawnień kierowniczych, a także z uwagi na ponoszenie ryzyka prowadzonej działalności, pracodawca ma prawo dokonywać zmian w strukturze organizacyjnej. Kontroli sądowej nie podlega zaś merytoryczna trafność dokonanych zmian (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430). Oznacza to, że autonomia zarządcza pracodawcy nie została poddana ocenie sądowej (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962 i z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542). Teza ta znalazła potwierdzenie również w późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym wielokrotnie wyjaśniano, że zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, spowodowana zmianą struktury organizacyjnej pracodawcy (np. zmniejszenie liczby pracowników - zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263, czy rozdzielenie zadań przypisanych do danego stanowiska innym pracownikom - zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1663120 i z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014 nr 8, poz. 116), 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. Kontroli sądowej w takich przypadkach poddana jest zaś prawdziwość przeprowadzanych przez zatrudniającego zmian (pozorność likwidacji). Dodatkowo, w sprawach o roszczenia

z tytułu rozwiązania stosunku pracy, bada się nie tylko, czy likwidacja stanowiska pracy była realna, czy pozorna, ale również czy między nią a wypowiedzeniem (rozwiązaniem) stosunku pracy zachodził związek przyczynowy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 613/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 351).

Pojęcie „stanowisko pracy” nie jest zdefiniowane w podstawowych aktach prawa pracy, a w szczególności w Kodeksie pracy, chociaż wielokrotnie w nim występuje. Ustalenia jego znaczenia należy więc poszukiwać w orzecznictwie i doktrynie prawa pracy. Według poglądów orzecznictwa pojęcie „stanowisko pracy” używane jest w dwóch głównych znaczeniach. Po pierwsze, używa się go zamiast lub obok pojęcia „rodzaj pracy”. Przez „stanowisko pracy” rozumie się więc ogół czynności organicznie związanych z tym stanowiskiem (zestaw jego funkcji). Termin ten jest innym sposobem wyrażenia tego, co można oddać za pomocą słowa „funkcja”. Mówiąc o stanowisku pracy, ma się wtedy na uwadze wszystkie funkcje przywiązane do danego stanowiska. W tym znaczeniu używa się zwrotu, że „pracownik zajmuje określone stanowisko”. Po drugie przyjmuje się, że „stanowisko pracy” stanowi element struktury organizacyjnej zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), jej najmniejszą jednostkę o określonym celu i zakresie działania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2011 r., II PK 225/10, LEX nr 1162162).

Natomiast w celu ustalenia tożsamości danych stanowisk pracy istotne jest nie tylko ich formalne wyodrębnienie w strukturze organizacyjnej zakładu pracy (przez wskazanie, nadanie określonej nazwy), ale przede wszystkim ustalenie zakresu obowiązków i funkcji do nich przypisanych, a więc określenie rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika. Rodzaj pracy, zgodnie z interpretacją art. 29 § 1 pkt 1 k.p., może być zaś określony w różny sposób. Z punktu widzenia oceny zasadności wypowiedzeń oraz stosowania kryteriów doboru do zwolnienia istotne jest zatem rozróżnienie między likwidacją jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracy a likwidacją jedyne go lub wszystkich stanowisk danego rodzaju.

Mając powyższe na uwadze, należy podkreślić, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest w szczególności likwidacja stanowiska pracy rozumiana jako zmiana struktury organizacyjnej zakładu pracy, polegająca na

likwidacji jedyne lub wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju i powodująca konieczność zwolnienia wszystkich pracowników zatrudnionych na tym stanowisku lub stanowiskach. W doktrynie i orzecznictwie nie ma wątpliwości, że tak rozumiana likwidacja stanowiska pracy jest sama w sobie wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. W takich przypadkach nie ma konieczności porównywania pracowników i stosowania kryteriów doboru do zwolnienia.

Ponieważ w analizowanej sprawie zmiana organizacyjna o takim charakterze nie miała miejsca, istnieje konieczność sformułowania dalszych uwag. Nie można bowiem odmówić analogii dwóm stanowiskom kierowniczym (zastępcy dyrektora), będącym elementami struktury organizacyjnej zakładu pracy, usytuowanym w ramach jednej jednostki organizacyjnej (Oddział Regionalny), podlegającym kierownictwu tego samego dyrektora. W Oddziale Regionalnym A. w O. istniało stanowisko dyrektora i dwóch zastępców. Co więcej, należy podkreślić, że pracodawcą powoda jest A., a nie jej oddział regionalny, co uzasadnia twierdzenie o konieczności odwołania się do analogicznych stanowisk znajdujących się w strukturze organizacyjnej pracodawcy w ogólności, a nie tylko w oddziale.

Potrzeba porównania zatem z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracownika (pracowników), z którym zostanie zakończony stosunek pracy. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 i z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625). Tym samym zostaje wprowadzony mechanizm zapobiegający nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu wypowiedzeń z przyczyn nie dotyczących pracowników. I tak, wśród ogólnych wytycznych sformułowanych w orzecznictwie Sądu Najwyższego, odwołując się do przedmiotowej sprawy, należy podkreślić, że w przypadku osób zatrudnionych na stanowisku kierowniczym wybór do zwolnienia

należy przeprowadzić z uwzględnieniem innych osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, nie tylko w danym pionie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 73/14, LEX nr 1567456; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2018 r., I PK 106/17, LEX nr 2488089).

Innymi słowy pracodawca, decydując się w takich okolicznościach 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) od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi, co w sprawie nie miało miejsca (kryteria doboru nie były znane pracownikowi, a postulat konkretności przyczyny wypowiedzenia nie został spełniony, art. 30 § 4 k.p.). Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę oznacza bowiem przyczynę odnoszącą się do indywidualnego pracownika, któremu pracodawca wypowiada umowę o pracę. W konsekwencji, w ramach tak rozumianej przyczyny mieści się nie tylko ujawnienie przez pracodawcę decyzji o likwidacji jednego z kilku stanowisk pracy (w tym przypadku jednego z dwóch równoległych), mających charakter analogicznych, która to decyzja mieści się w kompetencji zarządczej pracodawcy (odnosi się do całego zakładu pracy), ale również określenie, z jakich powodów pracodawca, mając na uwadze powyższą decyzję, dokonał wypowiedzenia stosunku pracy określonego pracownikowi należącemu do danej grupy. Kryteria doboru danego pracownika do zwolnienia kwalifikowane są jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 k.p., choć w doktrynie nazywane są przyczynami wypowiedzenia drugiego stopnia (zob. J. Stelina: Zmniejszenie zatrudnienia jako przesłanka wypowiedzania stosunków pracy w trybie przepisów ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych, PiZS 2000 nr 4, s. 36). Wobec tego i w związku z brakiem możliwości negocjowania (kwestionowania) przez pracownika zmian w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, które stanowią pierwotną przyczynę dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia (pod

warunkiem, że nie była ona pozorna), uzasadniona jest konieczność zapoznania pracownika z kryteriami selekcyjnymi zastosowanymi przez pracodawcę w celu umożliwienia mu efektywnego podważenia zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.).

Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych prowadzących do likwidacji stanowiska pracy, 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. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2017 r., II PK 382/15, LEX nr 2258042).

W doktrynie zwraca się również uwagę, że dokonanie wypowiedzenia z przyczyn niedotyczących pracownika powoduje, co do zasady, ograniczenie rozmiaru zatrudnienia, w wyniku którego pracownik, z powodów nieleżących po jego stronie, traci podstawową dla niego wartość, jaką jest miejsce pracy. Zasadne jest zatem oczekiwanie tego pracownika, że podana mu przyczyna wypowiedzenia zostanie odpowiednio sprecyzowana (zob. A. Tomanek: Uwagi o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy [w:] Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, M. Latos – Miłkowska red., Ł. Pisarczyk red. Warszawa 2016).

Podsumowując, na gruncie rozpoznawanej sprawy istniał wymóg ujawnienia przez pracodawcę kryteriów doboru do zwolnienia (kryteriów selekcyjnych),

ponieważ wypowiedzenia nie zostały złożone wszystkim pracownikom zajmującym te same lub podobne stanowiska (zastępców dyrektora). Dopiero takie sprecyzowanie przyczyny wypowiedzenia może być ocenione jako wykonanie obowiązku wynikającego z treści art. 30 § 4 k.p., co jest warunkiem wstępnym weryfikacji tej przyczyny, dokonywanej na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Jeśli chodzi o relację między ciężarem dowodu wypowiedzenia nieuzasadnionego (art. 45 § 1 k.p.) oraz wypowiedzenia niezgodnego z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.), to należy uznać, że klauzule te zachowują odrębny charakter w ramach kontroli sądowej wypowiedzenia umowy o pracę. Jeśli badanie zasadności wypowiedzenia nawiązuje do przyczyn związanych bezpośrednio ze stosunkiem pracy, to do pracodawcy należy udowodnienie uzasadnionej, w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast w perspektywie regulacji art. 8 k.p. ocenie podlegają okoliczności niezwiązane ze stosunkiem pracy (takie jak sytuacja osobista i rodzinna pracownika), które mogą uzasadniać wniosek, że w okolicznościach konkretnego przypadku wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę stanowi nadużycie prawa podmiotowego. Wtedy na pracowniku spoczywa ciężar ich wykazania (zob. A. Tomanek [w:] System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna, K. W. Baran red., Warszawa 2017; A. Tyc, Ciężar dowodu w prawie pracy. Studium na tle prawnoporównawczym, Warszawa 2016, s. 209–211 oraz Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77, OSNCP 1977 nr 9, poz. 172). Sąd zarzut naruszania art. 8 k.p. nie staje się uzasadniony.

Nie doszło do naruszenia art. 94 pkt 9 k.p., ponieważ dyrektywa zawarta w jego treści odnosi się do innego etapu. Pracodawca jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy, które – jako zależne od jakości świadczenia pracy – mogą mieć wpływ na przebieg zatrudnienia (awans, podwyżkę).

Końcowo należy zasygnalizować, że art. 382 k.p.c. ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy i może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wówczas, gdy skarżący powiąże go z tymi przepisami normującymi postępowanie rozpoznawcze, którym Sąd drugiej instancji uchybił

(por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665; z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044). Tego w sprawie skarżący nie czyni. Niemniej należy zwrócić uwagę, że podłożem wyroku sądu apelacyjnego - podobnie jak sądu pierwszej instancji – są dokonane w sprawie ustalenia faktyczne, przy czym sąd odwoławczy jest uprawniony do wykorzystania ustaleń sądu pierwszej instancji i uznania ich za własne.

W odniesieniu do odmiennej oceny zeznań przesłuchanych w sprawie świadków i stron postępowania dokonanej przez Sąd odwoławczy, należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 (OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124), mającej moc zasady prawnej, przyjął, że sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy był zobligowany do orzeczenia w myśl art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

a