



Sygn. akt I PK 323/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa A. N.

przeciwko Starostwu Powiatowemu w B.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 listopada 2017 r.,

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

z dnia 9 czerwca 2016 r., sygn. akt IX Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od A. N. na rzecz Starostwa Powiatowego w B.
kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 listopada 2015 r. Sąd Rejonowy w B. zasądził od Starostwa Powiatowego w B. na rzecz A. N. kwotę 13.575 zł z ustawowymi

odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powódka była zatrudniona w pozwanym Starostwie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 8 sierpnia 2011 r. na stanowisku kierownika Biura ds. Obsługi B. Inkubatora Przedsiębiorczości w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 6 września 2011 r. pełniła również funkcję Pełnomocnika Zarządu Powiatu B. Powódka ukończyła studia wyższe na kierunku filozofia oraz studia podyplomowe w zakresie zarządzania i marketingu. Uzyskiwała bardzo dobre oceny okresowe. W dniu 21 maja 2015 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z uwagi na likwidację zajmowanego stanowiska pracy - kierownika Biura ds. Obsługi B. Inkubatora Przedsiębiorczości w związku z reorganizacją Starostwa. Zmiany organizacyjne strony pozwanej wynikają z uchwały Zarządu Powiatu B. nr (...) z dnia 20 lutego 2015 r. oraz uchwały nr VI/50/2015 Rady Powiatu B. z dnia 26 lutego 2015 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu Organizacyjnego pozwanego Starostwa. Z mocy tych uchwał uległo likwidacji Biuro ds. Obsługi B. Inkubatora Przedsiębiorczości, zajmujące się obsługą Inkubatora. Powódce jako kierownikowi tego Biura podlegał bezpośrednio jeden pracownik, P. P., z wykształcenia politolog, posiadający także wykształcenie wyższe w zakresie administracji i zarządzania. W związku z reorganizacją został on przeniesiony do Wydziału Architektury. W ramach obowiązków kierownika Biura powódka planowała budżet Inkubatora Przedsiębiorczości, organizowała i prowadziła szkolenia, zawierała umowy z przedsiębiorcami i zarządzała obiektem. Po likwidacji Biura całość tych zadań została przekazana do Wydziału Rozwoju i Inwestycji, kierowanego przez naczelnika L. Z., a obowiązki powódki w zakresie zarządzania przejęła pracownica A. P. (z wykształcenia socjolog, zatrudniona w pozwanym Starostwie od dnia 1 czerwca 2012 r., w związku z reorganizacją przeniesiona do Wydziału Rozwoju i Inwestycji z Biura Komunikacji Społecznej), w zakresie bieżącej eksploatacji – M. B. oraz w zakresie informacji o dostępie do środków – K. Z. W pozwanym Starostwie funkcjonują inne stanowiska kierownicze, do zajmowania których powódka posiada kompetencje. Od dnia 12 stycznia 2015 r. w drodze konkursu na stanowisku zastępcy naczelnika w Wydziale Komunikacji został zatrudniony K. K. Po

wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zatrudniono w drodze konkursu pracownika ze średnim wykształceniem w Biurze Ochrony Informacji Niejawnych. Poza powódką wypowiedzenia otrzymali również inni pracownicy związani z Sojuszem Lewicy Demokratycznej, którego powódka jest szeregowym członkiem.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę było spowodowane przyczynami nie dotyczącymi pracownika, a powódce nie przedstawiono kryteriów wyboru do zwolnienia. Tymczasem, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia. W tym zakresie Sąd pierwszej instancji odwołał się do poglądów wyrażonych przez Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 oraz z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 73/14, podkreślając, że stanowisko powódki nie było w pozwanym Starostwie jedynym stanowiskiem kierowniczym, a pracodawca nie zbadał, czy w świetle zmian organizacyjnych powódka może zajmować inne z podobnych stanowisk. W tej sytuacji podanie powódce jako przyczyny wypowiedzenia jedynie likwidacji stanowiska pracy w związku z likwidacją Biura było zbyt ogólne i w takim kształcie nie poddawało się weryfikacji odnośnie do zasadności wypowiedzenia, co naruszało art. 30 § 4 k.p. W ocenie tego Sądu, skoro pracodawcą powódki było Starostwo, to do niego jako całości należy odnieść potencjalną możliwość kontynuowania zatrudnienia przez powódkę. Pracodawca powinien dokonać wyboru pracownika do zwolnienia przy uwzględnieniu jasnych, czytelnych i niedyskryminujących kryteriów, zwłaszcza że podległy powódce pracownik, z wykształcenia politolog, znalazł zatrudnienie w Wydziale Architektury, a obowiązki powódki przejęła pracownica przeniesiona do Wydziału Inwestycji i Rozwoju, któremu przekazano całość zadań likwidowanego Biura. W odniesieniu do sytuacji powódki oznacza to, że porównanie jej przydatności, z włączeniem powyższych kryteriów, powinno być dokonane w ramach grupy osób zajmujących

podobne stanowiska kierownicze we wszystkich pionach. Strona pozwana nie zbadała również możliwości zatrudnienia powódki w obszarze innych komórek organizacyjnych dotkniętych reorganizacją.

Wyrokiem z dnia 9 czerwca 2016 r. Sąd Okręgowy w K., w uwzględnieniu apelacji pozwanego Starostwa, zmienił powyższy wyrok i oddalił powództwo.

Sąd odwoławczy stwierdził, że w wyniku mających miejsce w pozwanym Starostwie zmian organizacyjnych doszło do likwidacji Wydział Transportu i Dróg, Biura ds. Obsługi B. Inkubatora Przedsiębiorczości oraz Biura Komunikacji Społecznej. Nadto reorganizacja spowodowała redukcję etatów w Wydziale Promocji Kultury i Sportu, Wydziale Organizacji i Zarządzania, Wydziale Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego, Wydziale Inwestycji i Rozwoju, a połączeniu uległy Wydział Budżetu i Wydział Finansów. Niewątpliwie zatem doszło do likwidacji komórki, której kierownikiem była powódka, co w konsekwencji spowodowało likwidację jej stanowiska pracy.

Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyroki z dnia 17 czerwca 2014 r., II PK 247/13; z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14; z dnia 20 maja 2014 r., I PK 127/13, z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14), Sąd drugiej instancji stwierdził, że w stanie faktycznym sprawy zbędne było wskazywanie powódce w wypowiedzeniu kryteriów doboru do zwolnienia. Takie wskazanie jest bowiem konieczne wówczas, gdy likwidowane jest stanowisko osoby zatrudnionej w pewnej grupie pracowników. Tymczasem w niniejszej sprawie zlikwidowana została konkretna komórka organizacyjna i stanowisko kierownika tej jednostki, na którym zatrudniona była jedynie powódka. Likwidując jednostki organizacyjne pozwane Starostwo miało prawo dokonać wypowiedzenia umów o pracę osobom tam pracującym i nie miało obowiązku poszukiwania im zatrudnienia w całej strukturze na innych kierowniczych stanowiskach bądź porównywania ich z kierownikami innych jednostek organizacyjnych. Pracodawca ma obowiązek wskazać kryteria doboru pracowników do zwolnienia tylko w przypadku ograniczenia zatrudnienia w grupie pracowników na takich samych stanowiskach pracy (w ramach tej samej jednostki, wydziału). Takiej właśnie sytuacji dotyczył wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 73/14, do którego odwołał się Sąd pierwszej instancji. W ocenie Sądu odwoławczego, rozważanie obowiązku strony pozwanej

powierzenia powódce innego stanowiska w obszarze całego Starostwa jako jednostki organizacyjnej, wkraczałoby w sferę autonomicznych uprawnień pracodawcy, tym bardziej, że „zastępowalność” pracowników u tego rodzaju pracodawcy jakim jest pozwane Starostwo, występuje w ograniczonym zakresie z uwagi na różnorodność zadań i wymaganych do ich realizacji kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia zawodowego osób zatrudnionych na danym stanowisku kierowniczym.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła: I. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, a mianowicie: 1) art. 385 k.p.c. przez jego niezastosowanie, mimo że apelacja pozwanego jest w całości bezzasadna; 2) art. 316 k.p.c. przez nieuwzględnienie całego zgromadzonego sprawie materiału dowodowego, a w szczególności: a) okoliczności, że zespół obsługi zlikwidowanego Biura tworzył także P. P., który kontynuuje zatrudnienie w strukturze pozwanego Starostwa; b) okoliczności, że obowiązki powódki zostały przekazane przeniesionej do Wydziału Inwestycji i Rozwoju dotychczasowej pracownicy Wydziału Promocji Kultury i Sportu, co spowodowało konieczność zatrudnienia w tym Wydziale nowych osób oraz rozdzielenia dotychczasowych obowiązków tej pracownicy pomiędzy innych pracowników tego Wydziału (skoro wszystkie obowiązki powódki przejęła inna osoba, to w rzeczywistości nie doszło do likwidacji zajmowanego przez powódkę etatu, gdyż przypisane mu obowiązki nie zostały unicestwione, co uzasadniałoby likwidację stanowiska pracy); II. naruszenie prawa materialnego przez: 1) błędną wykładnię art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez przyjęcie, że nie ma potrzeby wskazywania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę na kryteria doboru pracowników do zwolnienia w ramach przeprowadzanej procedury zmian organizacyjnych (także kiedy pracodawca przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych je stosuje), a pozwany pracodawca nie naruszył przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w zakresie podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia, a tym samym, iż oświadczenie o wypowiedzeniu skarżącej umowy o pracę nie naruszało przepisów

o wypowiedzaniu umów, podczas gdy wskazana jej przyczyna wypowiedzenia, tj. likwidacja stanowiska pracy była pozorna, a zmiany organizacyjne wynikające z uchwały (...) Zarządu Powiatu B. z dnia 20 lutego 2015 r. przeprowadzone zostały celem rozwiązania umów o pracę z kilkoma pracownikami, w tym z powódką, natomiast rzeczywista przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie została wskazana w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę; b) błędną wykładnię art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. wyrażającą się w przyjęciu, że „jedynie w przypadku ograniczenia zatrudnienia w grupie pracowników na takich samych stanowiskach pracy (w ramach tej samej jednostki, wydziału) pracodawca ma obowiązek wskazać na kryteria doboru pracownika do zwolnienia”, podczas gdy obowiązek taki ciąży na pracodawcy w sytuacji, gdy wybiera on jednego spośród kilku pracowników zatrudnionych w komórce organizacyjnej objętej likwidacją.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwane Starostwo wniosło o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zawiera uzasadnionych zarzutów.

W pierwszej kolejności bezzasadne są zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Przepis art. 385 k.p.c. adresowany jest do sądu drugiej instancji i przesądza o tym, w jaki sposób ma on rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja jest bezzasadna. O jego naruszeniu mogłaby być zatem mowa jedynie wtedy, gdyby sąd odwoławczy uwzględnił apelację mimo stwierdzenia jej niezasadności, gdyż w takim wypadku powinien ją oddalić. Natomiast sąd drugiej instancji nie narusza art. 385 k.p.c., jeżeli uwzględni apelację na podstawie oceny, że jest ona zasadna, niezależnie od twierdzenia strony, iż była bezzasadna. Ocena zasadności lub bezzasadności apelacji w istocie wiąże się z prawidłowym zastosowaniem innych przepisów postępowania lub prawa materialnego przez sąd drugiej instancji w danej sprawie. Zarzut obrazy art. 385 k.p.c. nie może być zatem

skuteczny, jeżeli nie zostały jednocześnie (w związku z nim) podniesione naruszenia innych przepisów postępowania lub prawa materialnego prowadzące do wniosku, że sąd drugiej instancji błędnie ocenił zasadność apelacji (por. wyroki Sądu Najwyższego 24 października 2013 r., II PK 24/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 127 i powołane w nim orzeczenia).

Zgodnie z art. 316 § 1 k.p.c., po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy. W przepisie tym chodzi o zasady dotyczące czasu orzekania, które mają za zadanie określenie momentu właściwego dla oceny stanu sprawy przez sąd przy wydaniu wyroku (zasada aktualności), stan sprawy może bowiem w toku procesu ulegać zmianom. „Stanem rzeczy” w rozumieniu tego przepisu są więc zarówno okoliczności faktyczne sprawy jak i przepisy prawa, na podstawie których ma być wydane rozstrzygnięcie (ich zmiana pomiędzy wytoczeniem powództwa a zamknięciem rozprawy). Skarżąca obrazę art. 316 § 1 k.p.c. odnosi do fazy postępowania apelacyjnego. Uchodzi jednak jej uwadze, że taki zarzut wymaga dla swej skuteczności powiązania powołanego przepisu z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez który jest on odpowiednio stosowany w postępowaniu apelacyjnym. Co jednak istotniejsze, o naruszeniu przez sąd drugiej instancji art. 316 § 1 k.p.c. można by mówić ewentualnie wówczas, gdyby sąd ten nie uwzględnił zmian stanu faktycznego lub prawnego zaistniałych w toku postępowania apelacyjnego (pomiędzy wyrokowaniem przez sąd pierwszej instancji a zamknięciem rozprawy przez sąd odwoławczy - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., II UK 51/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 267). Omawiany przepis nie może natomiast stanowić podstawy do wysuwania zarzutów dotyczących pominięcia przez sąd drugiej instancji przy wyrokowaniu części materiału dowodowego sprawy. Kwestia ta należy bowiem do sfery regulowanej przez art. 382 k.p.c., którego obraży skarżąca nie zarzuca.

Skoro zarzuty naruszenia przepisów postępowania okazały się niezasadne, przeto Sąd Najwyższy związany jest stanem faktycznym sprawy przyjętym za podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), co ma znaczenie dla oceny zasadności zarzutów obraży prawa materialnego.

Zarzut naruszenia art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 1474) skarżąca uzasadnia błędnym przyjęciem, że pozwane Starostwo nie naruszyło przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w zakresie obowiązku podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia, podczas gdy wskazana powodce przyczyna była pozorna, nie została natomiast wskazana przyczyna rzeczywista. Sposób sformułowania tego zarzutu wskazuje, że skarżąca utożsamia wynikający z art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, konkretny i zrozumiały dla pracownika z zasadnością tej przyczyny w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (czy jest ona prawdziwa i wystarczająca dla wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę). Tymczasem kwestie te, aczkolwiek pozostają ze sobą w ścisłym związku, to jednak zostały przez ustawodawcę wyraźnie rozróżnione.

W myśl art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis ten jednoznacznie więc odróżnia naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych przy dokonywaniu wypowiedzenia od jego zasadności. Przepisem o wypowiedaniu umów o pracę jest niewątpliwie art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tej regulacji objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która ma wypowiedzenie to uzasadniać, a jej celem jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy

może się toczyć tylko w jej granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji, pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., to wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Przepis ten pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca (nieprawdziwa, nierzeczywista) i w tym znaczeniu pozorna. W związku z tym, pomimo że związek wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z oceną jego zasadności jest oczywisty, gdyż ocena ta powinna być dokonywana w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, to ocena zasadności wypowiedzenia nie mieści się w płaszczyźnie art. 30 § 4 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025 oraz z dnia 22 marca 2016 r., I PK 100/15, LEX nr 2019497 i powołane w nich orzecznictwo).

Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała likwidację stanowiska pracy skarżącej i okoliczności, które legły u podstaw tej likwidacji (reorganizacja pozwanego Starostwa). Takie określenie przyczyny wypowiedzenia spełniało wymagania co do

jego formy w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., gdyż w sposób jasny i konkretny uświadamiało skarżącą powód, z jakiego pracodawca zdecydował się na zakończenie z nią współpracy. Natomiast to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p.

Gdyby nawet podzielić pogląd skarżącej, że wskazanie przez pracodawcę nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej i tym sensie pozornej przyczyny wypowiedzenia oznacza brak wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w rozumieniu art. 30 § 4 k.p., co powoduje, że wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (takie stanowisko wyrażane jest niekiedy w orzecznictwie Sądu Najwyższego - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951 i powołane tam orzecznictwo), to tak sformułowany zarzut pozostaje poza stanem faktycznym sprawy. Z ustaleń Sądów obu instancji wynika bowiem jednoznacznie, że zmiany organizacyjne w pozwanym Starostwie rzeczywiście miały miejsce i nastąpiły w wykonaniu uchwał Zarządu oraz Rady Powiatu B.. Polegały one na likwidacji trzech komórek organizacyjnych pozwanego Starostwa, w tym Biura, którego kierownikiem była skarżąca, połączeniu dwóch wydziałów finansowo-budżetowych i redukcję etatów w czterech innych wydziałach. Konsekwencją likwidacji Biura ds. Obsługi B. Inkubatora Przedsiębiorczości była likwidacja stanowisk pracy w tej komórce organizacyjnej, w tym zajmowanego przez skarżącą stanowiska kierownika Biura, przekazanie przypisanych tej komórce zadań do Wydziału Rozwoju i Inwestycji (skumulowanie zadań obu tych jednostek) oraz rozdzielenie obowiązków dotychczasowych pracowników zlikwidowanego Biura pomiędzy trzech pracowników Wydziału, w tym powierzenie ich części pracownicy A. P., przeniesionej do tej komórki z likwidowanego Biura Komunikacji Społecznej, a nie - jak twierdzi skarżąca - z zachowanego w strukturze organizacyjnej strony pozwanej Wydziału Promocji Kultury i Sportu. Niewątpliwie zatem stanowisko pracy skarżącej uległo likwidacji i nie istnieje w schemacie organizacyjnym pozwanego Starostwa, niezależnie od tego, że przypisane mu obowiązki „nie zostały unicestwione”, ale realizowane są w innej komórce organizacyjnej przez pracowników niezajmujących stanowisk kierowniczych. Natomiast kwestia, czy występowała potrzeba dokonania

takich zmian organizacyjnych należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu.

W dalszej kolejności skarżąca upatruje naruszenia art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. wskutek przyjęcia, że pracodawca ma obowiązek wskazać kryteria doboru pracowników do zwolnienia wyłącznie w wypadku ograniczenia zatrudnienia na takich samych stanowiskach pracy w ramach tej samej jednostki organizacyjnej, gdy tymczasem taki obowiązek obciąża pracodawcę, jeśli wybiera on jednego spośród większej liczby pracowników zatrudnionych w komórce organizacyjnej objętej likwidacją. Pogląd ten nie jest trafny w okolicznościach sprawy, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wyjaśniano, że w przypadku likwidacji jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk pracy i związanej z tym konieczności dokonania wyboru pracownika (pracowników), z którym zostanie zakończony stosunek pracy, pracodawca ma obowiązek wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. 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. Ponieważ sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych podejmowanych przez pracodawcę, to ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących analogiczne stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Stąd waga tych okoliczności 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, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy (por. wyroki z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166; z dnia 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, LEX nr 2075711; z dnia 13 września 2016 r., I PK 30/16, LEX nr 2141217 i szeroko przywołane w nich orzecznictwo). Inaczej jest w

przypadku likwidacji wszystkich stanowisk pracy określonej jednostki organizacyjnej w wyniku wyeliminowania jej ze struktury organizacyjnej pracodawcy. W takiej sytuacji 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 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).

Ze stanu faktycznego sprawy, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna, wynika, że powódka zajmowała stanowisko kierownika konkretnej likwidowanej struktury pracodawcy, a zatem nie była wybrana do zwolnienia spośród większej liczby pracowników zajmujących analogiczne stanowiska. Takimi nie były bowiem ani stanowiska kierowników innych jednostek organizacyjnych, ani stanowisko zajmowane przez podległego skarżącej pracownika, zresztą także zlikwidowane w związku z likwidacją całej komórki organizacyjnej. Pracodawca nie miał więc obowiązku wskazywania w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru skarżącej do zwolnienia, skoro wyboru w tym zakresie nie dokonywał. Na ocenę tę nie wpływa okoliczność, że pozwane Starostwo - w ramach przysługującej mu swobody decyzji kadrowych - przeniósł podległego skarżącej pracownika na inne stanowisko pracy (w innej komórce organizacyjnej), nie oferując dalszego zatrudnienia skarżącej. Okoliczność ta nie stanowi o naruszeniu art. 30 § 4 k.p., ale mogłaby być co najwyżej oceniana w aspekcie zasadności wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., przy uwzględnieniu, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji konkretnego stanowiska pracy nie jest co do zasady uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje pracodawca (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr

950625 oraz z dnia 22 marca 2016 r., I PK 100/15, LEX nr 2019497 i powołane w nich orzeczenia). Ponieważ jednak skarżąca nie formułuje zarzutu w tym zakresie, kwestia ta uchyla się spod oceny kasacyjnej.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ i odpowiednio stosowanego art. 108 § 1 k.p.c.

r.g.