



Sygn. akt I PK 33/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa I. M.

przeciwko Instytutowi [...]

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 września 2014 r.,

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

z dnia 3 października 2013 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w Ł., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 3 października 2013 r. oddalił apelację I. M. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu

Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 kwietnia 2013 r, którym oddalono jej powództwo przeciwko Instytutowi [...] o zasądzenie kwoty 10.569,60 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, z których wynika, że I. M. została zatrudniona w Instytucie [...] od dnia 1 maja 1989 r. na czas nieokreślony, na stanowisku młodszego asystenta w pełnym wymiarze czasu pracy. Posiada tytuł magistra fizjoterapii, który uzyskała w 1984 r. Początkowo pracowała w pracowni neurologicznej Zakładu Rehabilitacji pozwanego Instytutu, a następnie - po restrukturyzacji w 2005 r. - w Klinice Neurologii, z której w 2010 r. powróciła do pracowni neurologicznej Zakładu Rehabilitacji. Powódka, jako jedyna w Zakładzie Rehabilitacji, posiadała certyfikat w zakresie metody usprawniania dzieci z zaburzeniami rozwojowymi i prowadzenia terapii neurorozwojowej NDT - Bobath. Nigdy nie wykonywała zabiegów w pracowni fizykoterapii. Działalność Zakładu Rehabilitacji pozwanego Instytutu od kilku lat przynosiła straty. W wyniku kontroli przeprowadzonej w Instytucie przez Najwyższą Izbę Kontroli we wrześniu 2010 r. zalecono zintensyfikowanie działań restrukturyzacyjnych, w szczególności odnoszących się do wielkości i struktury zatrudnienia. W związku z tym w 2010 r. opracowano program restrukturyzacji pozwanego na lata 2011 - 2016, przewidujący restrukturyzację zatrudnienia w Zakładzie Rehabilitacji. W dniu 4 maja 2011 r. dyrektor Instytutu polecił pełniącemu obowiązki kierownika Zakładu Rehabilitacji dr M. M. podjęcie działań zmierzających do poprawy sytuacji finansowej Zakładu. W wykonaniu polecenia, w dniu 16 sierpnia 2011 r. M. M. przedstawił założenia restrukturyzacji zatrudnienia Zakładu Rehabilitacji przez likwidację jednego etatu w pracowni hydroterapii, jednego etatu w pracowni manualnej i masażu, jednego etatu w pracowni kinezyterapii (i odwołanie kierownika tej pracowni), jednego etatu w pracowni neurologicznej, trzech etatów w pracowni terapii zajęciowej (i odwołanie kierownika tej pracowni), jednego etatu sekretarki medycznej. W dniu 30 grudnia 2011 r. na terenie Instytutu odbyło się spotkanie pracowników Zakładu Rehabilitacji z zastępcą dyrektora ds. ekonomiczno - finansowych, podczas którego poinformowano załogę o złej sytuacji finansowej Zakładu (spotęgowanej brakiem kontraktu na rehabilitację z NFZ na lata 2012 – 2014) oraz o konieczności kontynuowania działań restrukturyzacyjnych, redukcji kosztów działalności,

ograniczenia zatrudnienia, a w skrajnym wypadku - nawet likwidacji Zakładu. W związku z utrzymującą się po dotychczasowej redukcji zatrudnienia dalszą trudną sytuacją finansową Zakładu Rehabilitacji pozwanego Instytutu, p.o. kierownika tego Zakładu podjął decyzję o redukcji zatrudnienia także w grupie magistrów fizjoterapii, postanawiając pozostawić w zatrudnieniu na tym stanowisku tylko jedną osobę.

Powódka nie była jedynym magistrem fizjoterapii zatrudnionym w Zakładzie Rehabilitacji. Oprócz niej wykształcenie takie posiadały L. A. i M. B. L. A. jest zatrudniona u strony pozwanej od 2006 r., a tytuł magistra fizjoterapii uzyskała w grudniu 2010 r. Od sierpnia 2011 r., oprócz zadań powierzonych jej w ramach stanowiska młodszego asystenta - mgr fizjoterapii, zastępuje ona także pełniącego obowiązki kierownika Zakładu w czasie jego nieobecności. L. A. nie posiada certyfikatu potwierdzającego odbycie kursu w zakresie metody rehabilitacji dzieci, ale ma doświadczenie w pracy z dziećmi. Była dodatkowo oddelegowywana do pracy w różnych pracowniach na zastępstwa nieobecnych pracowników, w związku z czym ma doświadczenie w pracy w tych jednostkach. Bezpośredni przełożony powódki zdecydował się na pozostawienie w zatrudnieniu L. A. ze względu na fakt, że jest to osoba najbardziej obeznana w pracy na różnych stanowiskach w Zakładzie Rehabilitacji. Z kolei B. R. jest pracownikiem strony pozwanej od 1991 r., posiada tytuł magistra promocji zdrowia oraz certyfikat w zakresie metody Vojty. Jest dodatkowo jedynym logopedą, którego zatrudnienia wymaga kontrakt pozwanej z NFZ. Pracuje w poradni neurologicznej Zakładu Rehabilitacji pozwanego Instytutu. Jesienią 2011 r. Instytut złożył trzy oferty w ogłoszonym przez NFZ konkursie ofert na świadczenie w latach 2012 -2014 usług medycznych w zakresie lekarskiej opieki rehabilitacyjnej, fizjoterapii ambulatoryjnej i rehabilitacji dzieci z zaburzeniami wieku rozwojowego. W ostatnie z wymienionych ofert pozwany wskazał osobę powódki - magistra fizjoterapii oraz B. R. – logopedę, jako osoby odpowiedzialne za świadczenie usługi. Oferta ta, jako jedyna, została przyjęta, co pozwoliło Instytutowi na zawarcie w dniu 9 lutego 2012 r. kontraktu z NFZ i pozyskanie środków finansowych z tego tytułu. L. A. wskazano jako magistra fizjoterapii do oferty na usługi medyczne w zakresie fizjoterapii ambulatoryjnej, lecz oferta ta nie została przyjęta przez NFZ. W dniu 28 lutego 2012 r. sporządzono aneks do powyższej umowy z dnia 9 listopada 2011 r., obejmujący zmianę

personelu z osoby powódki na L. A. W dniu 9 maja 2012 r. kolejnym aneksem do umowy określono czasokres zatrudnienia powódki jako osoby zgłoszonej do realizacji kontraktu - od 1 lutego 2012 r. do 30 kwietnia 2012 r. P.o. kierownika Zakładu Rehabilitacji M. M. zdecydował, że w zatrudnieniu w Zakładzie Rehabilitacji pozostanie tylko jeden magister fizjoterapii, wybierając L. A., której powierzono zastępstwo podczas jego nieobecności i która posiada doświadczeniem w pracy w różnych pracowniach, także w pracowni fizykoterapii. Prawdą jest, że staż pracy powódki (23 lata) w porównaniu ze stażem pracy L. A. (6 lat) świadczy na korzyść odwołującej się. Natomiast posiadany przez powódkę certyfikat w zakresie metody NDT BOBATH, nie jest wymagany dla potrzeb kontraktu z NFZ. Kontrakt ten bowiem w myśl pkt 3 p.pkt b załącznika nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 30 sierpnia 2009 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu rehabilitacji dzieci z zaburzeniami wieku rozwojowego (Dz.U. Nr 211, poz.1644), korespondujący z załącznikiem nr 3 do zarządzenia nr 53/2010/DSOZ Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 2 września 2010 r., przewiduje konieczność zatrudnienia magistra fizjoterapii, który udziela świadczeń w wymiarze co najmniej 1 etatu oraz osoby prowadzącej fizjoterapię, posiadającej udokumentowane doświadczenie w zakresie metod usprawniania dzieci z zaburzeniami rozwojowymi oraz wczesnej diagnostyki i terapii neurorozwojowej, która udziela świadczeń w wymiarze co najmniej 1 etatu przeliczeniowego. Wynika stąd, że tylko od osoby prowadzącej terapię wymaga się udokumentowania doświadczenia we wskazanym zakresie, od magistra fizjoterapii - nie.

Pismem z dnia 21 lutego 2012 r. strona pozwana powiadomiła reprezentującą powódkę zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na zmniejszenie zatrudnienia spowodowane trudną sytuacją finansową Zakładu Rehabilitacji, zmniejszenie przychodów z umów z NFZ powodującą konieczność redukcji kosztów działalności tego Zakładu, a także konieczność reorganizacji zatrudnienia w Zakładzie oraz w całym Instytucie, wynikającą ze złej sytuacji finansowej Instytutu. W dniu 23 lutego 2012 r. zakładowa organizacja związkowa poinformowała stronę pozwaną o przyjęciu do wiadomości powyższego zawiadomienia, wyrażając prośbę o przychylenie się do prośby pracownika, jeśli taka zaistnieje, o zmianą stanowiska

pracy. Powódka dowiedziała się od reprezentującej ją zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia jej stosunku pracy. Nie złożyła żadnego wniosku o zmianę stanowiska pracy. W dniu 14 marca 2012 r. doręczono jej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 kwietnia 2012 r. Jako przyczynę tej decyzji wskazano „zmniejszenie zatrudnienia spowodowane trudną sytuacją finansową Zakładu Rehabilitacji, zmniejszenie przychodów z umów z Narodowym Funduszem Zdrowia powodujące konieczność redukcji kosztów działalności Zakładu Rehabilitacji a także konieczność reorganizacji zatrudnienia w Zakładzie Rehabilitacji jak i w całym Instytucie wynikającą ze złej sytuacji finansowej Instytutu”, a jako podstawę prawną - art.10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Przed wręczeniem wypowiedzenia, p.o. kierownika Zakładu Rehabilitacji – M. M. przeprowadził z powódką rozmowę, w której podał przyczyny rozwiązania stosunku pracy, wskazując na złą sytuację finansową Zakładu Rehabilitacji. Podczas spotkania z przełożonym powódka została poinformowana nie tylko o przyczynie rozwiązania stosunku pracy, ale również o kryteriach, którymi kierował się pracodawca dobierając pracowników do zwolnienia. Z dniem 30 kwietnia 2012 r. rozwiązała się także umowa o pracę łącząca M.B. ze stroną pozwaną. W ramach działań reorganizacyjnych w okresie od 31 lipca 2011 r. do 30 kwietnia 2012 r. zwolniono 14 pracowników Zakładu Rehabilitacji. W okresie od 14 lutego 2012 r. do 14 marca 2012 r. pozwany wypowiedział umowy o pracę 5 pracownikom (w tym powódce), zaś w okresie od 14 marca 2012 r. do 14 kwietnia 2012 r. - 2 osobom. W okresie od 14 lutego 2012 r. do 14 marca 2012 r. doszło do rozwiązania 7 stosunków pracy łączących pracowników z pozwanym Instytutem, a w okresie od 14 marca 2012 r. do 14 kwietnia 2012 r. - 2 umów. Ogólny stan zatrudnienia pracowników w pozwanym Instytucie wynosił - na dzień 14 lutego 2012 r. - 2190 osób (w tym w Zakładzie Rehabilitacji - 20 osób), na dzień 14 marca 2012 r. - 2184 (w tym w Zakładzie Rehabilitacji - 19 osób), na dzień 14 kwietnia 2012 r. - 2187 osób (w tym w Zakładzie Rehabilitacji - 16 osób).

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy powódce wypłacono odprawę pieniężną w wysokości 10.569,60 złotych. Wysokość jej jednomiesięcznego wynagrodzenia, liczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosi 3.523,20 złotych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, przy ferowaniu zaskarżonego wyroku Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy przepisów art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z 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. Dokonując rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawca musi mieć na uwadze, że ocena przyczyny tej decyzji, podanej w jego oświadczeniu, pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - przeprowadzana jest z perspektywy adresata oświadczenia, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Ustawodawca nie określił, w jaki sposób należy opisać przyczynę rozwiązania, by można było uznać ją za wystarczająco konkretną. Brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu (art. 30 § 4 k.p.) wskazania pracownikowi (powodowi) przyczyny wypowiedzenia ("zmiany w organizacji pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy"), stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.). W takiej sytuacji nie ma potrzeby ani konieczności badania, jakie ewentualnie inne okoliczności, w tym później nazwane (dookreślone) przez pracodawcę (likwidacja stanowiska pracy i brak możliwości dalszego zatrudniania powoda), mogły uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. W niniejszym przypadku wskazana w oświadczeniu pozwanego Instytutu przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest rzeczywista i wystarczająco konkretna. Wbrew zarzutom strony powodowej, nie było potrzeby i nie miała miejsca konkretyzacja tej przyczyny na etapie postępowania sądowego. Z oświadczenia pracodawcy w sposób jasny wynika, że przyczyną zmniejszenia zatrudnienia była trudna sytuacja finansowa Zakładu Rehabilitacji, a konieczność redukcji kosztów stanowiła następstwo zmniejszenia przychodów z umów z NFZ.

Podana powódce przyczyna wypowiedzenia nosi zatem znamiona konkretności i rzeczywistości. Pracodawca nie miał zaś obowiązku wskazywania w swoim oświadczeniu kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Nie ma podstaw do przyjęcia, że miał on obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jakimi kryteriami kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia wówczas, gdy deklarowana przyczyna zwolnienia polega na trudnej sytuacji ekonomicznej i zmniejszeniu zatrudnienia według założeń przyjętego planu restrukturyzacji.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną strony powodowej. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 30 § 4 k.p., przez uznanie, iż pozwany pracodawca wystarczająco dokładnie wskazał przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz, że z tego punktu widzenia treść jego oświadczenia odpowiada prawu, a ponadto, iż w momencie wręczania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powódka miała pełną wiedzę o zarzutach czynionych jej przez pracodawcę oraz o przyjętych kryteriach doboru pracowników do zwolnienia; 2/ art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, nie musi zawierać kryteriów doboru pracownika do zwolnienia w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy; 3/ art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, przez odmowę uznania, że tryb rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego nie narusza konstytucyjnej zasady proporcjonalności. Ponadto skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania: art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., wskutek niedostatecznego rozważenia i w konsekwencji ogólnikowego odniesienia się do oceny przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę ze skróconym okresem wypowiedzenia w aspekcie art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 KP i w związku z 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, oraz w odniesieniu do braku kryteriów wyboru pracownika, mimo że

uwzględnienie zarzutu naruszenia tych przepisów podważało prawidłowość rozwiązania z powódką umowy o pracę. Powyższe oznacza nierozpoznanie zarzutu apelacyjnego dotyczącego naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 i 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, albo o uchylenie tegoż wyroku i zmianę poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego, przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 10.569,60 tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty; w każdym przypadku z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że wskazanie jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę „zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych i zmian organizacyjnych” jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowe, a przez to wadliwe, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W analizowanym stanie faktycznym powódka miała wszelkie podstawy, by powziąć wątpliwości, według jakich kryteriów wybrano jej osobę do zwolnienia. Wszak pozostali pracownicy posiadali krótszy staż pracy i mniejsze doświadczenie zawodowe. Zdaniem skarżącej, wyroki Sądów obu instancji orzekających w sprawie naruszyły zasadę proporcjonalności. Po pierwsze, ograniczają powódkę w zakresie wykonywanych przez nią zadań wynikających z jej doświadczenia i zdobytych uprawnień. Po drugie, sankcjonują - jako zgodne z prawem - złożenie przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez podawania kryteriów wyboru pracownika, w sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy osoby wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników. Po trzecie, zasadę proporcjonalności narusza także przyjęcie, że pozostawienie w pracy osób z mniejszym doświadczeniem i znacznie niższymi kwalifikacjami w stosunku do powódki zasługuje na większą troskę Sądów niż dobro małoletnich pacjentów pozwanej placówki medycznej.

Motywuując zarzut naruszenia przepisów postępowania skarżąca podkreśliła, że w bardzo lakoniczny sposób, na ostatniej stronie uzasadnienia, została poruszona przez Sąd drugiej instancji kwestia zasadności zarzutu apelacyjnego naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z 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. Sąd Okręgowy bez szerszej argumentacji stwierdził, że pracodawca nie ma obowiązku wskazywania kryteriów doboru pracowników w oświadczeniu doręczonym powódce. Tymczasem argumentacja apelującej zmierzała do wykazania, że stwierdzenie, iż rozwiązanie umowy o pracę uzasadnione jest zmniejszeniem zatrudnienia z uwagi na trudną sytuację finansową pracodawcy, jest nazbyt ogólne i wymaga doprecyzowania przez wskazanie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem słuszne są zarzuty podnoszone w ramach obydwu podstaw kasacyjnych.

Na wstępie rozważań należy podkreślić, że z mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak pod rozagę nieważność postępowania. Zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. skargę kasacyjną można oprzeć na podstawie naruszenia prawa materialnego lub podstawie naruszenia przepisów postępowania. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym. W świetle art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). I odwrotnie - zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), zatem wpierw decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i

mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu (art. 227 k.p.c.). Zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy. Poza tym nie powinny pomijać ograniczenia z art. 398³ § 3 k.p.c., w myśl którego podstawę skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. W postępowaniu kasacyjnym zachodzi też związanie ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Przechodząc do kasacyjnych zarzutów naruszenia przepisów postępowania przy ferowaniu zaskarżonego wyroku warto zauważyć, że w procesie cywilnym obowiązuje system tzw. apelacji pełnej, w którym postępowanie apelacyjne jest dalszym stadium postępowania przed sądem pierwszej instancji, a sąd apelacyjny ma prawo i często obowiązek ponownego badania sprawy, przeprowadzania w niezbędnym zakresie postępowania dowodowego oraz orzekania na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji i w postępowaniu apelacyjnym. Postępowanie apelacyjne jest zatem kontynuacją postępowania merytorycznego. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a nie apelację. Użyte w art. 378 § 1 k.p.c. sformułowanie, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę "w granicach apelacji" oznacza w szczególności, że sąd odwoławczy dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji (art. 381 i 382 k.p.c.) i kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., zasada prawna, III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55; Monitor Prawniczy 2008 nr 22, s. 37, z uwagami M. Kowalczyk; Palestra 2009 nr 1, s. 270, z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego). Z uwagi na merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego, obowiązkiem sądu drugiej instancji nie może być poprzestanie na ustosunkowaniu się do zarzutów skarżącego, lecz musi nim być - niezależnie od treści zarzutów - dokonanie ponownych, własnych ustaleń faktycznych, a następnie poddanie ich ocenie pod kątem prawa materialnego. Obowiązek dokonywania ustaleń faktycznych w postępowaniu odwoławczym istnieje więc niezależnie od tego, czy wnoszący apelację podniósł zarzut dokonania wadliwych ustaleń faktycznych lub ich braku. Jednocześnie obowiązkiem sądu

drugiej instancji jest zastosowanie właściwych przepisów prawa materialnego niezależnie od stanowiska stron prezentowanego w toku postępowania oraz zarzutów apelacyjnych. Sąd drugiej instancji powinien dokonać wyczerpującej oceny ustalonego stanu faktycznego z punktu widzenia obowiązującego prawa materialnego i zdać z tej oceny relację w uzasadnieniu swojego wyroku (art. 328 § 2 *in fine* k.p.c.).

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopełnił wymagań stawianych mu w powołanych wyżej przepisach. Nie rozważywszy należycie zarzutów apelacyjnych, Sąd ten dokonał nieprawidłowej wykładni prawa materialnego oraz niewłaściwej jego subsumcji do ustalonego w niepełny sposób stanu faktycznego sprawy i w konsekwencji wydał błędne rozstrzygnięcie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przypomnienia, że przedmiotem sporu jest skierowane przeciwko Instytutowi [...] roszczenie odszkodowawcze powódki I. M. z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę z naruszeniem przepisów art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z 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.

W tej materii warto zauważyć, że wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu, 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPIUS 1998 nr 14, poz. 427). Ustawodawca rozróżnia przy tym czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy (zmiany jego treści) w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny,

o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373; z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65 oraz z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast 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. Bezzasadność wypowiedzenia wynikać może nie tylko z tego, że w sprawie występują dodatkowe, skrywane przez pracodawcę okoliczności, które legły u podstaw jego decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy lub zmianie jego treści, ale także z oparcia tejże decyzji na niedostatecznie sprawdzonych informacjach o okolicznościach stanowiących w przekonaniu pracodawcy podstawę dla wypowiedzenia, podczas gdy informacje te okazały się nieprawdziwe w konfrontacji z dowodami przedstawionymi przez stronę przeciwną. Bezzasadność wypowiedzenia ma zatem miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę, na przykład przypisywane pracownikowi przewinienie jest błahе albo wskazana przyczyna nie ma związku ze stosunkiem pracy, bądź też ma ona charakter dyskryminacyjny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 39).

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Zawsze jednak ocena zasadności oświadczenia woli pracodawcy powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji stosunku pracy (por. powołana uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85).

Zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności, obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód swojej decyzji, wywodzi skutki prawne z faktów przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli. Natomiast pracownika obciąża dowód, iż przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji pracodawcy, bądź też wypowiedzenie narusza zasady współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r., I PRN 17/77, PiZS 1978 nr 5, s. 70). Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast wyrok sądu zawiera ocenę, czy taka jest też obiektywnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 858).

Zarówno w judykaturze jak i w doktrynie prawa pracy za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. Rację mają Sądy orzekające w niniejszej sprawie podkreślając, iż w razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 nr 8, poz. 121 i z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263). Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja

dotyczy tylko część 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 ostatnie 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. W tym zakresie należy podzielić pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682, z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 (LEX nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 52) i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13 (LEX nr 1376065), zgodnie z którym 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 (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). 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 określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprowadzone skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonane w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11 (3) i art. 18 (3a) Kodeksu pracy, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Zarówno doktryna jak i judykatura sugerują odwołanie się w tym względzie do postulowanych przez naukę i orzecznictwo sądowe przesłanek oceny – z punktu widzenia zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy - całej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, której elementem składowym są właśnie kryteria doboru pracownika do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Nawiązując zatem do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, postuluje się uwzględnianie słuszných interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Oznacza to, że zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wrótnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 363; z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 551; z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 389; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr. Pracy 2006 nr 12, s. 39). Oczywiście pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryterium takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat

nad innymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony – posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Trzeba jednak pamiętać, że wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją. Nie będzie natomiast stanowić przejawu dyskryminacji ze względu na wiek wytypowanie do zwolnienia pracownika najmłodszego, któremu najłatwiej znaleźć pracę na rynku (Ł. Pisarczyk (w:) M. Latos – Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników*, Warszawa 2005, s. 94 oraz wyroki Sadu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 273 i z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, OSNP 2011 nr 17 – 18, poz. 214).

W rozpoznawanej sprawie pozwany nie wskazał kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w pisemnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, czym naruszył przepis (art. 30 § 4 k.p.), uniemożliwiając Sądowi orzekającym prawidłową ocenę zasadności decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Sądy obydwu instancji próbowały zatem same określić owe kryteria, w dodatku czyniąc to w sposób budzący szereg wątpliwości.

Mamy bowiem do czynienia z taką oto sytuacją, gdy skutek pogarszającej się kondycji finansowej Instytutu, spotęgowanej brakiem kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia, uwzględniając wyniki kontroli przeprowadzonej przez Najwyższą Izbę Kontroli, opracowano program restrukturyzacji tej placówki, zakładający redukcje etatów, w tym w zatrudniającym powódkę Zakładzie Rehabilitacji, decydując się na pozostawienie tylko jednego stanowiska pracy w grupie magistrów fizjoterapii. Rzecz w tym, że spośród trzech zgłoszonych przez Instytut ofert w rozpisany przez Narodowy Fundusz Zdrowia konkursie na świadczenia w latach 2012 – 2014, jako jedyna została przyjęta oferta na usługi w zakresie rehabilitacji dzieci z zaburzeniami wieku rozwojowego, ze wskazaniem osoby powódki jako magistra fizjoterapii wykonującego tę usługę. Tymczasem

mimo wygrania konkursu i pozyskania przez Instytut środków finansowych na tenże rodzaj świadczeń rehabilitacyjnych, to powódka – wbrew przedstawionej ofercie – została wytypowana do zwolnienia z pracy (co implikowało konieczność aneksowania umowy zawartej z Narodowym Funduszem Zdrowia), a na jej stanowisko przesunięto osobę wytypowaną do przetargu w ramach nieprzyjętej przez Fundusz oferty na usługi medyczne w zakresie fizjoterapii ambulatoryjnej. Stanowisko magistra fizjoterapii zajmującego się rehabilitacją dzieci z zaburzeniami wieku rozwojowego nie zostało zatem zlikwidowane, natomiast zastąpiono na nim powódkę inną osobą. Oczywiście pracodawca ma możliwość dokonywania przesunięć kadrowych na poszczególnych stanowiskach pracy, jednakże wypowiadając umowę o pracę osobie dotychczas zajmującej dane stanowisko i zastępując ją innym pracownikiem, powinien wskazać, jakie przesłanki legły u podstaw jego wyboru. W niniejszym przypadku zastosowanie obiektywnych kryteriów doboru kadry pracowniczej, pozwalających na zapewnienie wysokiego poziomu usług medycznych świadczonych przez Zakład Rehabilitacji Instytutu oraz objęcie należytą troską pacjentów tej placówki (czyli kryteriów kwalifikacji zawodowych, stażu pracy, doświadczenia w prowadzeniu zajęć z dziećmi), powinno przemawiać na korzyść powódki. Wprawdzie zarówno I. M. jak i L. A. są magistrami fizjoterapii, ale powódka uzyskała ten tytuł w 1984 r., natomiast jej konkurentka dopiero w 2010 r. Jako jedyna w Zakładzie Rehabilitacji powódka posiada też certyfikat w zakresie metody usprawniania dzieci z zaburzeniami rozwojowymi i prowadzenia terapii neurorozwojowej NDT – Bobath. Nawet jeśli legitymowanie się wspomnianym certyfikatem nie jest koniecznym warunkiem do wykonywania usług objętych kontraktem z NFZ, to nie zmienia to obiektywnego faktu posiadania przez powódkę dodatkowych kwalifikacji związanych z tego rodzaju świadczeniami, którymi nie dysponuje jej konkurentka. Jeśli do tego wziąć pod uwagę różnice w stażu pracy obydwu porównywanych pracowników (23 letni staż powódki i 6 letni L. A.), nasuwa się pytanie, co faktycznie zaważyło na decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, a zwłaszcza – czy pozwany w rzeczywistości nie kierował się subiektywnymi, niezwiązanymi z samym stosunkiem pracy, kryteriami o charakterze dyskryminacyjnym (np. wieku).

Uznając za uzasadnione zarzuty kasacyjne, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.