



Sygn. akt I PK 40/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 maja 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)  
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)  
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. C.  
przeciwko „T.” Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.  
o odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 9 maja 2019 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w B.  
z dnia 9 listopada 2017 r., sygn. akt V Pa (...),

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

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy w B., wyrokiem z dnia 28 czerwca 2017 r., zasądził od „T.”  
Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. (dalej T.) na rzecz A. C. kwotę 21.236,19 zł brutto

tytułem odszkodowania, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 listopada 2016 r. do dnia zapłaty oraz orzekł o kosztach procesu.

Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę od dnia 15 stycznia 1999 r., a od dnia 1 lipca 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku redaktora odpowiedzialnego w Dziale (...) T. w B. Do głównych zadań powoda należało: sporządzanie planów emisji i produkcji audycji informacyjnych, opracowywanie założeń programowych, nadzór nad produkcją i realizacją materiałów, analiza potrzeb kadrowych oraz kosztów produkcji audycji, ocena pracy członków zespołu, planowanie zawartości wydawanych dzienników, przydzielanie dziennikarzom obowiązków, ustalanie z dziennikarzami sposobu realizacji materiału.

Pracodawca podjął decyzję o delegowaniu powoda do wykonywania pracy w sekretariacie programowym oddziałów w okresie od dnia 13 czerwca 2016 r. do dnia 12 września 2016 r. Pismo dotyczące delegacji powód odebrał w dniu 10 czerwca 2016 r. Natomiast od dnia 1 lipca 2016 r. przebywał na zwolnieniach lekarskich. Pracodawca, reprezentowany przez dyrektora oddziału E. S., zwrócił się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w B., z prośbą o skontrolowanie ich zasadności. Organ rentowy nie stwierdził uchybień.

E. S. w dniu 6 czerwca 2016 r., jeszcze przed delegowaniem A. C. do innej pracy, wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie z nim umowy o pracę. Przyczyną uzasadniającą była likwidacja stanowiska pracy redaktora odpowiedzialnego w Dziale (...) T. w B. Zwolnienie powoda było konsultowane z zakładową organizacją związkową, która nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę.

W dniu 10 października 2016 r. A. C. wręczono oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. Pracodawca w wypowiedzeniu wskazał, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest likwidacja stanowiska redaktora odpowiedzialnego w Dziale (...) T. w B. W piśmie podano, że kryterium doboru do zwolnienia spośród pozostałych pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach stanowi najkrótszy staż pracy u pozwanej.

W tym samym okresie, co A. C., na stanowisku redaktora odpowiedzialnego zatrudnione były jeszcze trzy osoby: W. P., A. G. i J. B. W dniu 16 maja 2016 r. na stanowisko Kierownika Działu (...) pozwana zatrudniła M. K., z wynagrodzeniem zasadniczym 7.000 zł brutto. W dniu 19 sierpnia 2016 r. T. zatrudniła J. S. w wymiarze 3/4 etatu na stanowisku starszego redaktora techniczno-programowego.

Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności stwierdził, że T. – rozwiązując z powodem, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, umowę o pracę – dochowała wszelkich wymogów formalnych, przewidzianych przez przepisy prawa pracy. Jednak w ocenie Sądu Rejonowego, przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem była nieprawdziwa, a podłożem decyzji pracodawcy był konflikt między A. C. a dyrektorem oddziału.

W grudniu 2015 r. ówczesny dyrektor oddziału zwrócił się do prezesa zarządu T. SA z wnioskiem o zwiększenie limitu zatrudnienia w Oddziale w B.. Władze T. - pismem z dnia 7 kwietnia 2016 r. – poinformowały dyrektora oddziału o zwiększeniu limitu zatrudnienia w jednostce (z 39,5 do 40 etatów). W ocenie Sądu Rejonowego, nieuzasadnione było zwolnienie pracownika w sytuacji, gdy wzrosła liczba realizowanych zadań, a środki finansowe na dalsze zatrudnienie zostały zabezpieczone. Natomiast Sąd ten wskazał, że uchwała nr (...) /2016 zarządu spółki T. w sprawie programu dobrowolnych odejść została przyjęta dopiero w dniu 10 listopada 2016 r., a więc miesiąc po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę i pięć miesięcy po zadecydowaniu przez dyrektora oddziału o zwolnieniu. Sąd pierwszej instancji podniósł, że nie można uzasadniać zwolnienia pracownika wydarzeniami przyszłymi, które nie miały miejsca w dniu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Kolejną okolicznością, jaką Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, oceniając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, był stan zatrudnienia w Oddziale T. w B.. Sąd podkreślił, że nie zmniejszono liczby etatów, ale zatrudniono kolejne osoby. W 2016 r. rozwiązano stosunek pracy z A. C. oraz K. P. Jednak w tym samym roku, zasadniczo zaraz po podjęciu decyzji o zwolnieniu wyżej wymienionych pracowników, zawarto umowę o pracę z J. S. i M. K. Liczba etatów zatem nie uległa zmianie. Sąd Rejonowy zaznaczył, że M. K. objęła stanowisko, które przez dłuższy czas nie było obsadzone, co nie stanowiło problemu dla funkcjonowania oddziału.

Wcześniej współpracowała ona z pozwaną spółką w oparciu o umowy cywilnoprawne, co z pewnością było korzystniejszym finansowo rozwiązaniem. W ocenie Sądu, z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków jednoznacznie wynikało, że obowiązki, jakie były nałożone na powoda, zostały rozdzielone na inne osoby. Nie zniesiono związanych z nim zadań. Stanowisko powoda nie zostało zlikwidowane w ścisłym znaczeniu. Jego zadania realizują nadal inni pracownicy, w tym w szczególności nowo zatrudniona M. K.. Tym samym, zdaniem Sądu, likwidacja stanowiska powoda okazała się pozorna, a wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę nieprawdziwa.

Sąd uznał także, że kierowanie się przez pozwanego jedynie stażem pracy w sytuacji powoda było niedopuszczalne. Co prawda rzeczywiście jego staż pracy był najkrótszy spośród innych redaktorów odpowiedzialnych, jednak to właśnie A. C. był najbardziej cenionym pracownikiem, jego programy były wielokrotnie nagradzane w konkursach, o czym zeznawali świadkowie. Miał on także trochę szerszy zakres obowiązków niż inni redaktorzy odpowiedzialni, w tym W. P. Powód był też pracownikiem najlepiej przygotowanym merytorycznie, o czym świadczą wyniki ewaluacji pracowników. Sąd podkreślił, że to z tego względu powierzono mu stanowisko redaktora odpowiedzialnego. Ostatecznie Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana a Sąd Okręgowy w B., wyrokiem z dnia 9 listopada 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok w całości i oddalił powództwo (pkt I) oraz zasądził od powoda A. C. na rzecz pozwanego kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje, w tym 480 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy, powołując się na utrwaloną linię orzecniczą Sądu Najwyższego, uznał, że sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy. Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości tego proceduru (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570).

W toku procesu pozwana spółka wskazała, że likwidacja nastąpiła z uwagi na sytuację ekonomiczną pracodawcy. Sąd Rejonowy, nieprawidłowo oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, uznał, że sytuacja ekonomiczna strony pozwanej nie uzasadniała wypowiedzenia umowy o pracę z powodem. Sąd Rejonowy nie nadał także odpowiedniego waloru dokumentom przedstawionym przez stronę pozwaną obrazującym kondycję finansową pozwanej spółki. A z tych dokumentów wynika, że w 2016 r. strata finansowa znacząco się pogłębiała. W takich okolicznościach pracodawca z reguły podejmuje działania zmierzające do racjonalizacji kosztów, co zazwyczaj wiąże się z redukcją zatrudnienia i zmianą organizacji pracy. Taka sytuacja nastąpiła w sprawie.

Na ocenę zasadności dokonanego wobec powoda wypowiedzenia umowy o pracę nie może wpływać również fakt jej zawarcia z J. S. i M. K. Mógłby mieć on znaczenie, gdyby nowo zatrudniony pracownik zostałby faktycznie zatrudniony na stanowisko powoda. Świadczyłoby to istotnie o pozorności podanej przez pracodawcę przyczyny w postaci likwidacji stanowiska pracy. Ponadto Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że M. K. została zatrudniona na stanowisku Kierownika Działu (...) w dniu 16 maja 2016 r., a więc przed wypowiedzeniem umowy o pracę powodowi, a zakres obowiązków kierownika działu (...) jest szerszy niż zakres obowiązków redaktora odpowiedzialnego. W świetle materiału dowodowego, w tym wyjaśnień powoda, niewątpliwe było, że jego obowiązki zostały rozdzielone między innych pracowników, a jedynie niewielka ich część została przejęta przez Kierownika Działu (...) T. Okoliczności powyższe przemawiały zatem również za zaistnieniem rzeczywistej, nie zaś pozornej, likwidacji stanowiska pracy oraz redukcją zatrudnienia.

Natomiast w przedmiocie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na specyficzną sytuację dotyczącą zatrudnionych w Oddziale Terenowym T. w B. redaktorów odpowiedzialnych. W ocenie Sądu odwoławczego, trudno jest porównywać te osoby, skoro każda z nich miała mniej lub bardziej odmienny zakres obowiązków niż powód. Również analiza akt osobowych tych pracowników (pod kątem kwalifikacji, wydajności, umiejętności) nie pozwala na poczynienie ustalenia, że wybór innej osoby byłby bardziej właściwy niż

powoda. W takiej sytuacji jedynym obiektywnym i sprawiedliwym kryterium było kryterium stażowe.

Uwzględniając powyższe, Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w B. w całości.

W podstawach skargi kasacyjnej zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p., przez nieprawidłowe zastosowanie tych przepisów i uznanie, że w wypowiedzeniu sformułowanym przez pozwaną spółkę została zawarta przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę powodowi oraz że w wypowiedzeniu tym pracodawca zastosował obiektywne kryterium podczas gdy: (-) w treści wypowiedzenia nie została wskazana konkretna i szczegółowa przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę; (-) powód, w oparciu o złożone mu wypowiedzenie umowy o pracę, nie był w stanie dokonać oceny prawdziwości przyczyny wypowiedzenia, bowiem nie dysponował on wiedzą o rzeczywistych przyczynach wypowiedzenia, a informacji takich nie uzyskał z treści wypowiedzenia oraz z innych informacji uzyskanych od pozwanej spółki; (-) powód nie był w stanie w sposób niebudzący wątpliwości ocenić, co było istotą zarzutu stawianego powodowi; (-) powód nie był w stanie w sposób niebudzący wątpliwości ocenić przyczyny, jaka stała za likwidacją jego stanowiska pracy, w sytuacji, gdy w treści wypowiedzenia umowy nie wskazano przyczyn likwidacji stanowiska pracy powoda; (-) powód nie był w stanie ocenić obiektywności kryterium zastosowanego przez pracodawcę, bowiem wskazane przez pracodawcę - *najkrótszy staż pracy redaktora odpowiedzialnego w Oddziale T. w B.* - jest kryterium nieobiektywnym i na datę wręczenia wypowiedzenia powodowi wypowiedzenia wszyscy redaktorzy odpowiedzialni posiadali identyczny staż pracy na tych stanowiskach.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w B. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy z uwzględnieniem

kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana spółka wniosła o jej oddalenie i orzeczenie o kosztach procesu w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona ze względu na trafny zarzut naruszenia art. 45 § 1 i art. 30 § 4 k.p.

W przedmiotowej sprawie, wobec braku oparcia skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, zakres kognicji Sądu Najwyższego wytyczyły zarzuty podniesione w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego. Z racji związania Sądu Najwyższego z mocy art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. poczynionymi w toku procesu ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku, ustalenia te stały się punktem odniesienia w ocenie prawidłowości wykładni i zastosowania przepisów materialnoprawnych przy ferowaniu orzeczenia przez Sąd odwoławczy.

Powiązanie przez skarżącego zarzutu naruszenia art. 45 § 1 z 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 woli 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<sup>1</sup> 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 i 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 (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985 nr 11 poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 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 zakładu pracy (na przykład 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 1483570; 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 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 przypisane 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), lecz 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 lub wszystkich stanowisk danego rodzaju.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy, w pierwszej kolejności należy ustalić czy likwidacja stanowiska miała charakter pozorny. Należy jednak podkreślić, że pozorność może dotyczyć likwidacji stanowiska pracy, ale może także dotyczyć przyczynowości mającej uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę, którą deklaruje pracodawca (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06, LEX nr 737264). Z art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony, przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Przyczyną tą może być 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.

Zgodnie z treścią oświadczenia pracodawcy, przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była likwidacja stanowiska redaktora odpowiedzialnego w Dziale (...) T. w B. Sąd Okręgowy zaś, po przytoczeniu szeregu orzeczeń Sądu Najwyższego, które odnoszą się do likwidacji stanowiska, nie ustalił czy tak sformułowana przyczyna rozwiązania stosunku pracy uzasadniała działanie pracodawcy i wypełniła znamiona z art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. Stwierdził natomiast, że w toku procesu pozwana spółka powołała się na okoliczności ekonomiczne, które uzasadniały likwidację stanowiska. Oznacza to, że postępowanie sądowe toczyło się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest uznawane za niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie

możliwości uzupełnienia opisu przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych ujawnioną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. W rozpoznawanej sprawie sekwencja zdarzeń była zaś następująca: pismem z dnia 7 kwietnia 2016 r. prezes zarządu pozwanej spółki poinformował dyrektora oddziału o zwiększeniu limitu zatrudnienia z 39,5 do 40 etatów; w dniu 16 maja 2016 r. na stanowisku Kierownika Działu (...), została zatrudniona M. K., z wynagrodzeniem zasadniczym 7.000 zł; w dniu 19 sierpnia 2016 r. na stanowisku starszego redaktora techniczno-programowego został zatrudniony J. S.; w dniu 10 listopada 2016 r. została przyjęta przez zarząd spółki T. uchwała nr (...)/2016 w sprawie programu dobrowolnych odejść, a dopiero pismem z dnia 9 stycznia 2017 r. dyrektor oddziału terenowego w B. został poinformowany o konieczności zmniejszenia limitu zatrudnienia. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem A. C. wręczono w dniu 10 października 2016 r., to jest przed przyjęciem uchwały w sprawie programu dobrowolnych odejść i przed podjęciem decyzji o zmniejszeniu zatrudnienia w oddziale oraz w krótkim czasie po zatrudnieniu nowych pracowników. Pracodawca w wypowiedzeniu wskazał, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest likwidacja stanowiska redaktora odpowiedzialnego w Dziale (...) T. w B. W uzupełnieniu można dodać, że zmiany w kształcie zakładu pracy, których skutkiem jest likwidacja stanowiska pracy, muszą faktycznie zaistnieć i dopiero wówczas można rozważać zasadność wypowiedzenia umowy o pracę z tego powodu.

Mając powyższe na uwadze, nie można doszukać się uzasadnienia dla twierdzenia Sądu Okręgowego, że przyczyna stanowiąca podstawę rozwiązania stosunku pracy z powodem była dostatecznie konkretna. Dokumenty spółki, obrazujące jej kondycję finansową, na którą powołała się pozwana spółka, zostały przedstawione w postępowaniu sądowym. Oznacza to, że nie były oczywiście znane powodowi w chwili otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu. 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 zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, LEX nr 32973). Tym samym przedstawione okoliczności dotyczące sytuacji finansowej spółki nie mogły być w sposób oczywisty znane zwalnianemu pracownikowi i nie występowały w rozpoznawanej sprawie jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych ujawnioną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 613/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 351).

Na marginesie można tylko dodać, że likwidacja stanowiska pracy, jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, nie może być utożsamiana z samą propozycją zmodyfikowania struktury organizacyjnej, której przejawem jest właściwa decyzja likwidacyjna. Jeżeli więc etap decyzyjny nie został zakończony wymaganą decyzją akceptacyjną, to wówczas wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy jest czynności wadliwą (zob. A. Kurzych: Likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę – ujęcie proceduralne, MPP 2013, nr 2).

Co więcej, w samym oddziale białostockim były trzy stanowiska redaktorów odpowiedzialnych. Natomiast nie można pominąć, że pracodawcą powoda jest T., a nie jej oddział terenowy, co implikuje dalsze twierdzenie o konieczności odwołania się do analogicznych stanowisk znajdujących się w strukturze organizacyjnej pracodawcy w ogólności, a nie tylko w jej oddziale. Ochrona praw pracownika zrealizuje się bowiem przez możliwość weryfikacji prawdziwości przeprowadzanych przez zatrudniającego zmian.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, naruszenie prawa materialnego, które zarzucił skarżący, może polegać na wadliwej subsumcji stanu faktycznego lub niewypełnieniu hipotezy określonego przepisu w stopniu uzasadniającym jego zastosowanie. Taki wypadek zachodzi w niniejszej sprawie, gdyż Sąd Okręgowy zastosował wskazane w skardze kasacyjnej przepisy bez

dostatecznego wypełnienia ich hipotez ustaleniami, które umożliwiały ich zastosowanie. W szczególności Sąd Okręgowy nie rozważył, czy przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę były rzeczywiste i zostały przedstawione wystarczająco konkretnie.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.