



Sygn. akt III PK 55/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 czerwca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa D. K.

przeciwko Starostwu Powiatowemu w S.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę i zasądzenie

wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 13 czerwca 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 24 lutego 2017 r., sygn. akt IV Pa (...),

**I. oddala skargę kasacyjną,**

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda 240 zł (dwieście  
czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 4 października 2016 r. Sąd Rejonowy w S. przywrócił powoda D. K. do pracy u pozwanego w Starostwie Powiatowym w S. na

dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.100 zł za czas pozostawania bez pracy (pkt II), oraz rozliczył koszty postępowania (pkt III i IV).

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 24 lutego 2017 r. oddalił apelację pracodawcy i zasądził od niego na rzecz powoda zwrot kosztów za instancję odwoławczą.

Rozstrzygnięcia zapadły w następującym stanie faktycznym. Powód wykonywał obowiązki pracownicze w Wydziale (...) od dnia 4 maja 2010 r., początkowo jako młodszy referent, a następnie pomoc administracyjna oraz od dnia 1 marca 2013 r. ponownie jako młodszy referent, przy czym przeniesienie go na to stanowisko zostało dokonane z pominięciem procedury naboru w ramach awansu wewnętrznego.

Uchwałą Zarządu Powiatu S. z dnia 25 sierpnia 2015 r. wprowadzono nowy regulamin organizacyjny Starostwa Powiatowego w S., w którym dokonano zmian w strukturze organizacyjnej. W wyniku tego, zatrudnienie u pozwanego miało ulec zmniejszeniu o 15,5 etatu. Pozwany opracował kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Były nimi:

- nieprawidłowe zatrudnienie pracowników na stanowisku urzędniczym, to jest zatrudnienie na stanowisku urzędniczym z pominięciem procedury naboru lub awansowanie pracownika ze stanowiska obsługi na stanowisko urzędnicze, w tym kierownicze stanowisko urzędnicze z pominięciem procedury naboru;
- posiadanie przez pracownika uprawnień do emerytury lub renty;
- cena pracy pracownika oraz jego dalszej przydatności dla pracodawcy przeprowadzona przez naczelnika wydziału w oparciu o wskazane kryteria;
- długotrwałe lub częste nieobecności pracownika w pracy, które dezorganizują pracę wydziału;
- wykształcenie oraz kwalifikacje zawodowe;
- staż pracy w Starostwie Powiatowym;
- sytuacja rodzinna, materialna, życiowa i socjalna pracowników.

Powód uzyskał najniższą liczbę punktów we wskazanych wyżej kategoriach (20 na 35 możliwych do uzyskania) i w dniu 28 października 2015 r. wręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego

okresu wypowiedzenia z dniem 31 stycznia 2016 r. W wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał, że bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne spowodowane zmianą regulaminu organizacyjnego Starostwa Powiatowego w S. wprowadzone na podstawie uchwały zarządu Powiatu S. z dnia 25 sierpnia 2015 r., w wyniku których nastąpiło zmniejszenie dotychczasowego zatrudnienia we wskazanych w piśmie wydziałach.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód nie został zapoznany przez pracodawcę z kartą oceny, którą sporządziła komisja powołana przez pracodawcę, zatem nie podano powodowi kryteriów jakimi kierowano się przy wyborze pracowników do zwolnienia. W związku z powyższym, Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo jest uzasadnione, bowiem pracodawca podając przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę musi wyjaśnić dlaczego wytypował do zwolnienia określonego pracownika. Pracodawca nie dopełnił wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p., gdyż nie wskazał jakimi kryteriami kierował się typując pracownika do zwolnienia. Ponadto, Sąd zakwestionował jedno z kryteriów doboru pracownika do zwolnienia (nr 1). W jego ocenie czynnik ten był nieobiektywny i niesprawiedliwy, bowiem za ogłaszanie naboru i zatrudnianie pracowników urzędu odpowiedzialny jest pracodawca, który w sposób nieprawidłowy zatrudnił pracowników (nie tylko powoda) bez wymaganej procedury naboru.

Apelacja pracodawcy nie znalazła zrozumienia Sądu Okręgowego w K. Sąd ten podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, tak samo podszedł do oceny zastosowania przepisów prawa materialnego.

Odnosząc się do pierwszej kwestii, zauważył, że pozwany nie negował zasadniczego dla tej sprawy ustalenia Sądu Rejonowego, iż powód nie został zapoznany z kartą oceny, którą sporządziła komisja powołana do oceny pracowników w celu zwolnienia, jak również, że najważniejsze punkty tej oceny nie zostały zawarte w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy. Jakkolwiek powód mógł się zapoznać z kartą oceny, to jednak na pracodawcy ciąży obowiązek czuwania nad prawidłowością rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę wynika wprost z art. 30 § 4 k.p., a orzecznictwo jednolicie wyjaśnia prawidłowy sposób formułowania przyczyny zakończenia

zatrudnienia. Wynika z niego, że w przypadku wyboru pracownika do zwolnienia pracodawca ma obowiązek wskazać kryteria, którymi się kierował chyba, że są one oczywiste lub znane pracownikowi.

W rozpoznawanej sprawie, pozwany nie wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę kryteriów, które spowodowały dobór właśnie powoda do zwolnienia, nie został on także zapoznany przez pracodawcę z kartą jego oceny.

Z analizy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia oraz sposobu oceny ich spełnienia wynika, że decydujące znaczenie dla uzyskania przez powoda niskiej ilości punktów był fakt, iż został on zatrudniony z pominięciem procedury naboru. Powyższe kryterium, w ocenie Sądu Okręgowego, było nieuprawnione, gdyż dotyczyło nieprawidłowych działań pracodawcy. Pracownik nie posiadał bowiem żadnego wpływu na sposób wyłonienia go jako kandydata na określone stanowisko, a więc czy istniała i została zastosowania odpowiednia do tego procedura, czy też nie.

W ocenie Sądu odwoławczego, wbrew twierdzeniom pozwanego, pominięcie przez komisję pracodawcy oceny kryterium 7 wobec wszystkich pracowników Starostwa mogło mieć istotny wpływ na kolejność doboru pracowników do zwolnienia. Brak wpływu tego czynnika na ostateczny rezultat mógł zaistnieć jedynie wówczas, gdyby wszyscy pracownicy mieli jednakową sytuację rodzinną, materialną, życiową i socjalną, co z oczywistych względów jest wykluczone.

Zdaniem Sądu Okręgowego, dokonane ustalenia faktyczne nie pozwalały uznać, że przyczyna wyboru powoda do zwolnienia była oczywista lub znana pracownikowi. Powód nie miał obowiązku zabiegać o przedstawienie mu przez pracodawcę karty oceny, a tym samym zweryfikować kryteria, które przesądziły o jego zwolnieniu. Sama wiedza o nieprawidłowym powierzeniu stanowiska nie świadczy o wiedzy powoda, że okoliczność ta legła u podstaw wyboru.

Sąd drugiej instancji przyjął, że w sprawie nie zachodzą okoliczności przemawiające za niecelowością lub niemożliwością przywrócenia powoda do pracy. Wskazał, że w Starostwie pracuje nadal osoba, która uzyskała równie niską punktację w karcie oceny doboru pracownika do zwolnienia, a Starosta nie dokonał dotychczas jej zwolnienia z uwagi na braki kadrowe.

Skargę kasacyjną wniósł pracodawca, zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 386 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie, pomimo że postępowanie przed Sądem pierwszej instancji wskazuje na naruszenie art. 233 k.p.c.

- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez ich błędną wykładnię wyrażającą się w przyjęciu, że pozwany pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy przez zaniechanie podania przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia (kryterium doboru) w sytuacji, gdy z tego obowiązku pracodawca był zwolniony bowiem przyczyna wyboru powoda do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) była oczywista i była znana pracownikowi na podstawie innych źródeł.

- art. 386 § 1 k.p.c., a przez to naruszenie art. 233 k.p.c., poprzez jego niezastosowanie przez Sąd drugiej instancji i przyjęcie przez ten Sąd, iż pominięcie przez Komisję pracodawcy oceny kryterium z pkt 7 Karty oceny pracy pracownika sporządzonej przez Naczelnika Wydziału (w dniu 12 października 2015 r.) wobec wszystkich pracowników pozwanego, mogło mieć istotny wpływ na kolejność doboru pracowników do zwolnienia podczas, gdy okoliczność ta nie mogła przesądzić o pozostawieniu powoda w zatrudnieniu bowiem żaden z ocenianych pracowników nie otrzymał w kryterium doboru do zwolnienia pkt 7 („sytuacja rodzinna materialna, życiowa i socjalna pracowników”) jakiegokolwiek liczby punktowej,

- art. 45 § 1 k.p. przez uznanie przez Sąd drugiej instancji, że przyjęte przez pozwanego kryteria doboru pracowników do zwolnienia były niewłaściwe podczas, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje że pozwany dokonał wyboru powoda do zwolnienia w sposób zgodny z normami prawa pracy i zasadami współżycia społecznego, kierując się zasadą że to pracodawca ma swobodę w kształtowaniu struktury organizacyjnej zakładu pracy i jest to autonomia zarządcza pracodawcy, która nie powinna podlegać ocenie Sądu.

Zważywszy na zgłoszone podstawy, pozwany domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera argumentów umożliwiających wzruszenie zaskarżonego wyroku.

Na początku rozważań trzeba wskazać, że zarzuty dotyczące przepisów postępowania zostały wadliwie dobrane. Przepis art. 386 § 1 k.p.c. zawiera normę kompetencyjną. Wskazuje, że w razie uwzględnienia apelacji sąd drugiej instancji zmienia zaskarżony wyrok. Skoro Sąd Okręgowy w K. nie uwzględnił apelacji, to zrozumiałe jest, że nie działał w sposób wskazany w tym przepisie. Nie mógł go zatem naruszyć. Pozwany nie dostrzega, że o tym czy apelacja jest uzasadniona decydują inne przepisy, a art. 386 § 1 k.p.c. wskazuje jedynie sposób zachowania sądu w przypadku, gdy z proceduralnych lub materialnoprawnych racji rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie może się ostać. Znaczy to tyle, że art. 386 § 1 k.p.c. (podobnie jak art. 385 k.p.c.) może zostać naruszony tylko wówczas, gdy sąd twierdzi, że uwzględnia apelację, a mimo to ją oddala, albo odwrotnie, gdy uznaje ją za niezasadną, a orzeka reformatoryjnie. Sytuacje tego rodzaju w sprawie nie miały miejsca, zatem powołanie się na tę podstawę prawną jest chybione.

Analiza zarzutów dotyczących przepisów postępowania prowadzi do wniosku, że intencją skarżącego jest zakwestionowanie ustaleń faktycznych. Powiązanie art. 386 § 1 k.p.c. i art. 233 k.p.c. (bez wskazania jednostki redakcyjnej, co samoistnie dyskwalifikuje ten zarzut) ma na celu dowiedzenie sprzeczności ustaleń Sądu Okręgowego z zebrany materiał dowodowy (w zakresie zapoznania się przez powoda z kartą oceny). W odpowiedzi na tak skonstruowany zarzut, trzeba przypomnieć, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Jasne jest zatem, że przepis art. 233 k.p.c. nie może doprowadzić do uchylenia lub zmiany zaskarżonego wyroku.

Niezależnie od powyższych konkluzji, należy wskazać, że skarżący nie trzyma się podziału wyznaczonego przez przepisy postępowania i przepisy prawa

materialnego. Wywodzi bowiem, że niezastosowanie art. 233 k.p.c. skutkowało przyjęciem, iż „pozwany naruszył prawa powoda do możliwości zapoznania się kartą oceny, podczas gdy w rzeczywistości to powód nie skorzystał z możliwości zapoznania się z kartą ocen”, jak również, że pominięcie ostatniego kryterium (dotyczącego sytuacji materialnej, życiowej, i socjalnej) mogło mieć wpływ na kolejność doboru pracowników do zwolnienia. Wymienione kwestie nie mieszczą się w sferze oceny wiarygodności i mocy dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.), mogą być natomiast rozważane w granicach zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Probiez ten został jednak wymieniony w art. 45 § 1 k.p., którego skarżący w omawianej podstawie nie przytacza. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że zgodnie z art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy ma prawo rozpoznawać skargę kasacyjną wyłącznie w granicach zgłoszonych podstaw. W rezultacie, brak powiązania art. 45 § 1 k.p. z opisem zarzutu uniemożliwi jego zweryfikowanie w tym kontekście.

Wadliwa konstrukcyjnie jest również podstawa skargi kasacyjnej odnosząca się do art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zdaniem skarżącego naruszenie tych przepisów nastąpiło przez „błędną wykładnię”. Ten rodzaj wady polega na mylnym rozumieniu treści zastosowanego przepisu, co wyróżnia ją od „niewłaściwego zastosowania” prawa, skupiającego uwagę na błędnym podciągnięciu stanu faktycznego pod abstrakcyjny wzorzec normatywny. Przedstawione rozróżnienie ma znaczenie, gdyż skarżący upatruje „błędnej wykładni” w przyjęciu naruszenia przepisów „przez zaniechanie podania przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia (kryterium doboru) w sytuacji, gdy z tego obowiązku pracodawca był zwolniony, bowiem przyczyna wyboru powoda do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) była oczywista i była znana pracownikowi na podstawie innych źródeł w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu”. Przedstawiony opis zarzutu żadną miarą nie świadczy o „błędnej wykładni” przepisów. Co najwyżej może być kwalifikowany w kategorii „niewłaściwego zastosowania”. Z tą postacią skarżący nie wiąże jednak naruszenia przepisów prawa materialnego. Niezależnie od tego, trzeba podkreślić, że wada w

subsumpcji ma polegać na nieuwzględnieniu stanu faktycznego, który nie został przez Sąd Okręgowy uznany za miarodajny. Sąd ten bowiem wyraźnie zaznaczył, że przyczyna wyboru powoda do zwolnienia nie była oczywista i jemu znana. W tych okolicznościach, nie sposób uznać, że doszło do naruszenia wspomnianych przepisów. W ramach postępowania kasacyjnego Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi. Oznacza to, że nieskuteczny jest zarzut niewłaściwego zastosowania przepisu prawa materialnego, gdy kojarzy się go ze sferą niemiarodajnych faktów. Z tych powodów również ta podstawa nie jest nośna.

W tym miejscu, należy przypomnieć, że Sąd Okręgowy uznał żądanie powoda za usprawiedliwione z dwóch przyczyn. Po pierwsze, wskazał na naruszenie art. 30 § 4 k.p., który określa warunki formalne wypowiedzenia umowy o pracę, a po drugie, uznał, że niektóre z kryteriów doboru do zwolnienia były niewłaściwe albo nie zostały zastosowane. Zastrzeżenia te kierują uwagę na sferę zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Z przepisu art. 45 § 1 k.p. wynika, że czynność zmierzająca do zakończenia zatrudnienia jest wadliwa zarówno wówczas, gdy okaże się „nieuzasadniona”, jak również, jeśli „narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę”. Skoro pozwany skutecznie nie zakwestionował naruszenia przez Sąd art. 30 § 4 k.p., to nieefektywne stają się rozważania nad sferą „przyczynowości”. Roszczenie pracownika okaże się bowiem zasadne już z uwagi na naruszenie warunku formalnego, bez względu na to, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione.

Pomijając wskazaną zależność, należy stwierdzić, że również zarzut uchybienia art. 45 § 1 k.p. nie jest przekonujący. Został on oparty na tezie, że pracodawca dokonał prawidłowego wyboru powoda do zwolnienia, w ramach autonomii, która nie podlega ocenie sądu. Problem w tym, że założenie to jest fałszywe.

Prawdą jest, że to pracodawca decyduje, które z wybranych kryteriów uzasadniających wytypowanie pracownika do zwolnienia mają decydujące znaczenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, LEX nr 2075711). Nie jest jednak tak, że dysharmonia zachodząca między przyjętym modelem oceny a jego faktycznym zastosowaniem nie ma znaczenie dla zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, jak również, że dysonans ten nie

podlega ocenie sądu. W orzecznictwie wskazuje się również, że kryteria doboru nie mogą być dowolne. Nie zostały one wprowadzone skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu 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<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653 i z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263).

Za obiektywne i sprawiedliwe traktuje się kryteria umożliwiające wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, OSNP 2013 nr 11, poz. 128). Zapatrywanie to wychodzi z założenia, że pracodawcy przysługuje prawo doboru odpowiednich pracowników, to jest takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy. Oznacza to, że najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy. Przy czym, przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru pracowników do zwolnienia w postaci stażu pracy i poziomu kwalifikacji zawodowych nie wyłączają możliwości zwolnienia pracownika mającego wyższe, w porównaniu z innymi, kwalifikacje zawodowe i staż pracy, jednak taka sytuacja wymagać powinna szczególnych okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego z 6 marca

2003 r., I PK 82/02, LEX nr 583750 i z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089).

W orzecznictwie zastrzega się też, że ze względu na konieczność pozostawienia pracodawcy swobody decyzji w zakresie realizacji polityki kadrowej, wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi może być zakwestionowane tylko, jeżeli pomiędzy nim, a innymi pracownikami występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacjach zawodowych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 194 i z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 73/14, LEX nr 1567456).

Z przeprowadzonych rozważań wynika kilka wniosków. Po pierwsze, w orzecznictwie podkreśla się szeroką autonomię pracodawcy przy określaniu i stosowaniu kryteriów uzasadniających wytypowanie pracownika do zwolnienia, po drugie, swoboda ta nie wyłącza ingerencji sądu, gdy działania pracodawcy są dowolne, niesprawiedliwe lub nieobiektywne, po trzecie, sugeruje się, że najbardziej przekonujące są kryteria świadczące o przydatności pracownika zważywszy na cele pracodawcy.

Konkluzje te mają znaczenie w rozpoznawanej sprawie. Pojawia się też dodatkowy problem dotychczas nieomówiony. W stanie faktycznym przyjęto, że pracodawca określił skomplikowany sposób wyłaniania pracowników do zwolnienia. Wyznaczono siedem zróżnicowanych przyczyn, przy czym jedna z nich, wymieniona jako pierwsza, dotyczyła kwestii, na które pracownik nie miał żadnego wpływu. Bezsporne bowiem było, że za „nieprawidłowe zatrudnienie pracowników na stanowisku urzędniczym” odpowiada pracodawca. Powstaje zatem pytanie, czy zmienna ta może być brana pod uwagę w procesie wyłonienia pracownika mającego stracić pracę. Sąd Najwyższy podziela w tym zakresie stanowisko Sądu Okręgowego, że tego rodzaju okoliczność nie powinna rzutować na zakwalifikowanie pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę. Czynniki te jest niesprawiedliwy. Wady pracodawcy nie mogą stanowić projekcji sytuacji prawnej pracownika. Nie można również pominąć, że aspekt ten ma charakter przypadkowy, a dodatkowo w żaden sposób nie wpływa na ilość i jakość realizowanych przez zatrudniającego celów. Znaczący to tyle, że posługiwanie się tym

czynnikiem nie współgra z „zasadnością” wypowiedzenia umowy o pracę, w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Drugie zagadnienie dotyczy kryterium, które zostało przez pracodawcę ogłoszone, jednak w praktyce nie było badane. Chodzi o sytuację rodzinną, materialną, życiową i socjalną. Powstaje pytanie, czy niespójność między stanem deklarowanym a realizowanym ma przełożenie na prawa pracowników. W tym miejscu trzeba dodać, że mechanizm stosowany przez pozwanego zakładał wpływ każdego elementu na ostateczny wynik. Nie posłużono się zatem metodą gradacyjną, czy też porządkującą. Pierwsza, polega na określeniu skali ważności poszczególnych kryteriów, druga, określa kolejność, według której dokonuje się wyboru pracownika do zwolnienia. Oznacza to, że przy stosowanej przez pracodawcę metodzie każdy aspekt mógł wpłynąć na wytypowanie tego, a nie innego pracownika. W tych okolicznościach, zdaniem Sądu Najwyższego, pominięcie jednego z kontekstów świadczy o dowolności działania pracodawcy. Zatrudniający ma swobodę w doborze zmiennych prowadzących do wskazania pracownika, któremu wypowie się umowę o pracę, nie znaczy to jednak, że może dowolnie dobierać kryteria, które wcześniej uznał za miarodajne. Proceder tego rodzaju świadczy o braku transparentności, a tym samym wymyka się spod kontroli dokonywanej w ramach art. 45 § 1 k.p. W obliczu konieczności rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nieleżących po stronie pracownika, pracodawca ma obowiązek konsekwentnie realizować przyjęty przez siebie wzorzec decyzyjny. O ile przysługuje mu autonomia przy jego ukształtowaniu, o tyle na etapie realizacyjnym nie może go zignorować, a tym samym wypowiadać umowę o pracę kierując się niektórymi tylko czynnikami. Działanie tego rodzaju mogło mieć wpływ na wskazanie powoda do zwolnienia, co jest równoznaczne z wykazaniem, że doszło do naruszenia art. 45 § 1 k.p. Gołosłowne są zatem przeciwne twierdzenia skarżącego.

Kierując się przedstawionymi argumentami orzeczono na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. jak w sentencji.