



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lutego 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. A.

przeciwko O. w W.

o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 5 lutego 2025 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze
z dnia 10 sierpnia 2022 r., sygn. akt IV Pa 22/22,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Zielonej Górze do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Halina Kiriło Romualda Spyt Krzysztof Staryk

UZASADNIENIE

Powód W. A. wniósł pozew przeciwko O. w W. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę, a w razie rozstrzygnięcia

sprawy po upływie okresu wypowiedzenia - o przywrócenie dotychczasowych warunków umowy o pracę.

W wyroku z dnia 31 marca 2022 r. Sąd Rejonowy w Zielonej Górze przywrócił powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy tj. za okres od 1.06.2021 r. do dnia podjęcia pracy, liczone według stawki miesięcznej 5.300 zł, pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy po uprawomocnieniu się wyroku.

W wyroku z dnia 10 sierpnia 2022 r., sygn. akt IV Pa 22/22, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze zmienił zaskarżony apelacją strony pozwanej wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 31 marca 2022 r., sygn. akt IV P 59/21, w ten sposób, że oddalił powództwo w całości.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w O. w W., ostatnio zajmując stanowisko starszego specjalisty ds. zasobów infrastruktury w komórce organizacyjnej: Dział Zarządzania Utrzymaniem Baz Usługowych w P., w jednostce organizacyjnej: Zarządzanie Zasobami Sieci Stacjonarnej. Miejscem świadczenia pracy powoda była Z. oraz województwo [...]. Kierownikiem Działu Zarządzania Utrzymaniem Baz Usługowych i bezpośrednim przełożonym powoda był D. P. W dziale tym zatrudnionych było łącznie 18 osób, z czego w Zielonej Górze łącznie z powodem pracowało 6 osób. Pracownicy zatrudnieni w tym dziale byli zatrudnieni na stanowiskach: starszy specjalista lub główny specjalista, wszyscy wykonywali te same zadania z tym, że główny specjalista miał przydzielane zadania dodatkowe.

Powód był wieloletnim członkiem Związku Zawodowego NSZZ Solidarność. W dniu 23.09.2020 r. powód został wybrany na grupowego społecznego inspektora pracy na czteroletnią kadencję. Pozwany miał o tym wiedzę.

Strona pozwana, w ramach grupowych zwolnień pracowników, w 2019 r. planowała zmniejszenie zatrudnienia w związku z usprawnieniem i optymalizacją procesów. Nie zatrudniała nowych pracowników w działach technicznych. Z osobami zatrudnionymi w tych działach umowy o pracę są rozwiązywane, a stanowiska pracy likwidowane.

Pozwana i zakładowe organizacje związkowe 12 grudnia 2019 r. zawarły porozumienie określające szczegółowe zasady postępowania w sprawach realizacji umowy społecznej zawartej przez pozwanego i związki zawodowe na rok 2020. Ustalono, że w 2020 r. odejścia obejmą maksymalnie 1250 pracowników (§ 1 pkt 1 porozumienia). W § 2 pkt 1 uzgodniono, że podstawowym kryterium doboru pracowników do odejścia z O. będzie wyrażenie przez pracownika chęci dobrowolnego rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników. W § 3 pkt 1 ustalono, że pracodawca dopuszcza możliwość wypowiedzania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników, z zachowaniem limitu, o którym mowa w § 1 ust. 1 Porozumienia, stosując następujące kryteria doboru pracowników do zwolnienia: 1) rzeczywista likwidacja stanowiska lub zadań, ograniczenie zadań realizowanych na stanowisku, 2) odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych przez pracodawcę w trybie wypowiedzenia zmieniającego nowych warunków pracy i warunków płacy z przyczyn nie dotyczących pracowników, 3) rzeczywista ocena wyników pracy pracownika, 4) nabycie prawa do świadczeń emerytalnych.

Kierownik Wydziału Zarządzania Usługami Baz Danych – M. B. otrzymał polecenie redukcji etatów w całym wydziale o 6 osób. M. B. ustalił, że w dziale, w którym pracował powód zostaną zredukowane 4 etaty. Przełożony powoda - Kierownik Działu ds. Zasobów Infrastruktury D. P. wytypował do zwolnienia w swoim dziale 4 osoby - jedną z tych osób był powód.

Z uwagi na stan epidemii pozwany w dniu 23.06.2020 r. zawarł porozumienie ze związkami zawodowymi, na mocy którego zostały wstrzymane zwolnienia grupowe w 2020 r. W dniu 8 grudnia 2020 r. zakładowe organizacje związkowe i pozwany zawarli porozumienie w sprawie realizacji umowy społecznej z dnia 12.12.2019 r., dotyczącej zwolnień grupowych. Strony ustaliły, że w roku 2021 zwolnienia grupowe obejmą 920 pracowników. Ustalenia co do kryteriów doboru pracowników do odejścia nie zostały zmienione. O zamiarze przeprowadzania grupowych zwolnień pozwany zawiadomił Urząd Pracy m.st. Warszawy. Kierownik Działu ds. Zasobów Infrastruktury – D. P. ponownie miał wskazać w swoim dziale 4 osoby do zwolnienia w roku 2020 r. Powód został wytypowany do zwolnienia. D. P. dokonywał oceny pracy pracowników działu na podstawie punktacji uzyskanej przez

pracownika w aplikacji „asystent zadań” oraz innych kryteriów tj.: liderowanie w zespole, koordynacja prac zespołów projektowych w ramach całego wydziału WZUBU, udział w zespołach projektowych, nadzorowanie/liderowanie grupie pracowników outsourcingowych, szeroko pojęta postawa pracownika - np. dyspozycyjność, zaangażowanie, otwartość, wsparcie kierownika komórki, współpraca z innymi kom. itp. oraz realizacja zadań premiowych. W ocenie efektywności pracy w latach 2019 i 2020 powód zajął ostatnie miejsce w wydziale (odpowiednio 46 i 40). W 2020 r. powód zrealizował 90% zadań operacyjnych i 10% zadań nieoperacyjnych. To, że powód wykonał 10% zadań nieoperacyjnych (mniej punktowanych) przełożyło się na tak niską ocenę wyników jego pracy. Pracownicy: A. S., M. B. i A. Z., którzy otrzymali najniższe oceny w wydziale, zostali wytypowani do zwolnienia, lecz skorzystali z systemu dobrowolnych odejść. G. Ł., który uzyskał niską ocenę punktową w podstawie aplikacji asystent zadań, nie został wytypowany do zwolnienia, gdyż D. P. w całościowej ocenie uwzględnił, że pracownik ten otrzymywał zadania specjalne i z tego wynikał jego słaby wynik punktowy w tej aplikacji. Typując pracownika do zwolnienia D. P. nie kierował się tylko i wyłącznie uzyskaną przez pracownika punktacją w aplikacji asystent zadań, lecz całościowym wynikiem punktowym wynikającym z tabeli efektywności wydziału za 2020 r. D. P. nie sporządzał comiesięcznych rankingów realizacji zadań operacyjnych i nieoperacyjnych. Pracownicy dostawali co miesiąc tabelę i sami mogli z niej wywnioskować jakie zadania i w jakim zakresie zrealizowali. Z uwagi na stan epidemii od marca 2020 r. u pozwanego został wdrożony system pracy zdalnej. Powód zgłaszał przełożonemu problemy z łączem internetowym, co mogło mieć wpływ na wyniki punktacji w aplikacji asystent zadań. Inni pracownicy działu również takie problemy zgłaszali.

W dniu 21.01.2021 r. D. P. złożył do działu HR pozwanego wniosek o rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Jako kryterium doboru wskazał rzeczywistą ocenę wyników pracy na tle zespołu, udział w projektach, realizację zadań premiowych, postawę pracownika, np. zaangażowanie i dyspozycyjność. Wniosek został zaakceptowany przez pracodawcę oraz w związku z tym, że powód podlega szczególnej ochronie, nadano mu bieg w zakresie zmiany warunków umowy o pracę.

Pismem z 25.01.2021 r. pozwany zawiadomił OMPT NSZZ Solidarność Oddział w P.o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę. Reprezentująca powoda organizacja związkowa w piśmie z 29.01.2021 r. wyraziła sprzeciw wobec wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę powoda.

W dniu 11 lutego 2021 r. pozwany doręczył powodowi pisemne wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej: stanowiska, komórki organizacyjnej, jednostki organizacyjnej, wynagrodzenia zasadniczego, miejsca świadczenia pracy, zadań na stanowisku pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który bieg rozpoczynał z dniem 1.03.2021 r., a upływał z dniem 31.05.2021 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał zmiany organizacyjne, optymalizację procesów i zatrudnienia u pracodawcy, w tym w jednostce organizacyjnej Zarządzanie Zasobami Sieci Stacjonarnej w Wydziale Zarządzania Utrzymaniem Baz Usługowych. Zmiany dotyczyły m.in. uproszczeń i robotyzacji ewidencji danych w procesach inwestycyjnych. Pozwany wskazał kryteria doboru tj. rzeczywistą ocenę wyników pracy w porównaniu z innymi pracownikami Wydziału Zarządzania Utrzymaniem Baz Usługowych, a w szczególności wyników oceny realizacji zadań premiowych za 2019 rok, oceny zadań w oparciu o arkusz asystenta zadań, zaangażowania/aktywności na podstawie rankingu za 2019 i 2020 rok, przejawiania inicjatyw w zakresie usprawniania, upraszczania procesów.

Po upływie okresu wypowiedzenia pozwany zaproponował powodowi następujące warunki umowy o pracę: stanowisko - specjalista ds. sprzedaży, komórka organizacyjna - salon sprzedaży Ż., jednostka organizacyjna - Region Zachód, miejsce świadczenia pracy - Ż.. Po upływie okresu wypowiedzenia powód miał otrzymywać miesięcznie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.600 zł brutto. Powodowi miał przysługiwać dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy, przez okres 01.06.2021-23.09.2025 r., chyba że ustałyby wcześniej przyczyny wypłaty dodatku wyrównawczego lub strony postanowiłyby inaczej. Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegały zmianie. Wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawierało pouczenie o skutkach przyjęcia i odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, a także o terminie i trybie odwołania do sądu.

Pismem z 8.04.2021 r. powód odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia. Stosunek pracy między stronami zakończył się z dniem 31.05.2021 r. Powód ma 60 lat, wykształcenie średnie techniczne, od 35 lat jest zatrudniony w dziale technicznym. Mieszka w B. wraz z żoną rencistką. Dojeżdżał do pracy do Z. (odległość 39 km) samochodem ok. 30-35 minut. Odległość z B. do Ż. to 52 km, a komunikacją publiczną około 100 km, przy czym nie ma bezpośredniego połączenia. W dniu 26.03.2019 r. powód został zaliczony do osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym, okresowo od 27.02.2019 r. do 26.03.2022 r. Typując powoda do wypowiedzenia warunków umowy pozwany wziął pod uwagę jego sytuację osobistą i rodzinną. Zaproponowane miejsce świadczenia pracy w Ż. było najbliższe miejscu zamieszkania powoda oraz jedyne, jakim dysponował pracodawca biorąc pod uwagę kwalifikacje zawodowe i wykształcenie powoda.

Stanowisko starszego specjalisty ds. zasobów i infrastruktury nie zostało zlikwidowane przez pozwanego. Obowiązki powoda zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników Działu. Dla pracowników, którzy zmienili miejsce pracy pozwany przewidział świadczenia dodatkowe - świadczenie alokacyjne - ryczałt 300 zł z tytułu kosztów dojazdu. Ponadto pracodawca miał wypłacać tzw. dodatek wyrównawczy, w przypadku obniżenia wynagrodzenia przez okres, w którym pracownik był objęty szczególną ochroną. W przypadku W. A. byłby to okres 01.06.2021-23.09.2025 r. U pozwanego wszyscy pracownicy otrzymują oferty o nowych miejscach pracy, na które mogą rekrutować. Powód nie uczestniczył w wewnętrznych rekrutacjach. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.300 zł.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że stanowisko pracy powoda zostało faktycznie zlikwidowane i brak było możliwości dalszego zatrudnienia go na dotychczasowym stanowisku przez pozwaną spółkę – w związku z tym przedmiotowe powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd drugiej instancji za prawidłowe uznał ustalenia i rozważania prawne Sądu Rejonowego w pozostałym zakresie, w szczególności dotyczącym następujących kwestii: - pracodawca nie uchybił przepisom Kodeksu pracy (art. 42 § 2 i § 3 k.p., art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., art. 264 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.); - pozwany wskazał w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę przyczynę i wskazał

kryteria doboru; - wskazana przez pozwanego przyczyna była nie tylko konkretna, ale również prawdziwa; - zastosowane przez pozwanego kryteria doboru powoda były sprawiedliwe i obiektywne; - pozwany dopełnił obowiązku przeprowadzenia konsultacji związkowej zgodnie z wiążącymi strony uregulowaniami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy; - ze strony pozwanego nie doszło do naruszenia zasad, o których mowa w art. 8 k.p. Według Sądu drugiej instancji zastosowane przez pozwanego kryteria doboru były sprawiedliwe i obiektywne, powód osiągnął najslabszą wśród pracowników działu ocenę wyników pracy, a przy tym nastąpiła rzeczywista redukcja zadań wykonywanych na stanowisku starszy lub główny specjalista ds. zasobów infrastruktury.

Sąd Okręgowy powołał się na przepis art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 567 ze zm.) oraz na art. 5 ust. 5 pkt 5, art. 10 tej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.; dalej również jako: „ustawa o zwolnieniach grupowych”). Sąd drugiej instancji – powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 marca 2021 r., II PSKP 14/21, stwierdził, że prawidłowa ocena faktów i dowodów zgromadzonych w niniejszej sprawie prowadzi do wniosku, że rzeczywiście doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda, a pozwany pracodawca utracił możliwość dalszego zatrudniania powoda na dotychczasowym stanowisku. W Dziale Zarządzania Utrzymaniem Baz Usługowych zatrudnionych było łącznie 18 osób, z czego w Z. łącznie z powodem pracowało 6 osób, z czego zredukowane zostały 4 etaty - w tym etat powoda. Sam fakt, że u pozwanego w dalszym ciągu zatrudnione były osoby na stanowisku starszego lub głównego specjalisty, nie znaczy, że nie doszło do likwidacji konkretnego stanowiska pracy, które zajmował powód. Pojęcia „stanowisko pracy” nie można utożsamiać z samą nazwą stanowiska funkcjonującego w danym zakładzie pracy (na którym może być zatrudniona jedna albo kilka osób). Likwidacja stanowiska pracy powoda polegała na tym, że przestało istnieć zapotrzebowanie na wykonywaną przez niego pracę. Choć więc stanowisko nie zostało formalnie usunięte z taryfikatora kwalifikacyjnego, to jednak nastąpiła faktyczna jego likwidacja. Skoro obowiązki powoda dało się rozdzielić pomiędzy

pozostałych pracowników działu, to tym bardziej potwierdza się brak zapotrzebowania na jego dalszą pracę. Nie było to bowiem rozdzielenie ponad miarę i możliwości personelu, skoro dotyczyło aż 15 osób. Etát powoda został zlikwidowany - stanowisko bezpośrednio przez niego zajmowane zostało zlikwidowane, niespornym jest, że na miejsce powoda nie została zatrudniona żadna nowa osoba jak i to, że żaden z pozostałych pracowników nie otrzymał całości zadań powoda, lecz zostało to rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników (15 osób).

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną. W skardze – opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. – zarzucono naruszenie art. 10 ust. 3 zd. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 5 ustawy o zwolnieniach grupowych przez:

1) błędną wykładnię i przyjęcie, że pod pojęciem „nie jest możliwe dalsze zatrudnienie pracowników na dotychczasowych stanowiskach pracy” rozumieć należy wyłącznie indywidualnie przypisane danemu pracownikowi stanowisko pracy, a nie wszystkie stanowiska danego rodzaju lub kategorii u danego pracodawcy;

2) niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że nie jest możliwe zatrudnienie powoda na dotychczasowym stanowisku pracy, gdy prawidłowe zastosowanie ww. przepisu, a w szczególności uwzględnienie okoliczności, że w strukturze pracodawcy nadal funkcjonowały i pozostawały obsadzone identyczne stanowiska jak powoda, winno doprowadzić do wniosku, że w niniejszej sprawie możliwe było zatrudnienie powoda na dotychczasowym stanowisku pracy.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona przeciwna wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna, mimo jej lapidarności, jest uzasadniona.

Na wstępie należy zaakcentować, że powód był społecznym inspektorem pracy.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 567) zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Relevantne znaczenie ma (nie ujęty w zarzutach kasacyjnych) art. 13 ust. 3 cytowanej ustawy, w myśl którego zakład pracy nie może wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie ustalonym w ust. 1, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn, o których mowa w art. 43 Kodeksu pracy (w myśl którego pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na: 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy; 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania).

W decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy i płacy nie wskazano przyczyn, o których mowa w art. 43 Kodeksu pracy (mimo, że jak wynika z ustaleń Sądu, był on osobą niepełnosprawną w stopniu umiadowym), dlatego nie stały się one przedmiotem subsumpcji w postępowaniu przed sądami pracy ani nie było podstaw do ich analizowania w postępowaniu kasacyjnym.

Wynikającą z cytowanego art. 13 ust. 1 i ust. 3 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy szczególną ochronę trwałości stosunku pracy społecznego inspektora pracy ogranicza także art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, który stanowi, że przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych

dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.

Przywołany art. 5 ust. 5 pkt 5 cytowanej ostatnio ustawy określił, że w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi będącemu społecznym inspektorem pracy. Przepis ten wyłącza ogólną regułę ochronną społecznych inspektorów pracy jako *lex specialis* oraz znajduje odpowiednie zastosowanie do tzw. zwolnień indywidualnych na podstawie art. 10 ust. 1 cytowanej ostatnio ustawy. Z przepisów tych wynika, ogólnie rzecz ujmując, zniesienie zakazu zmiany na niekorzyść warunków pracy i płacy w stosunku do pracownika pełniącego funkcję społecznego inspektora pracy, jeśli z przyczyn niedotyczących pracownika nie jest możliwe dalsze jego zatrudnianie na dotychczasowym stanowisku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2014 r., I PK 52/14, Legalis).

Stosownie bowiem art. 10 ust. 1, 2 i 3 ustawy o zwolnieniach grupowych pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy (konsultacja wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową).

Wypowiedzenie z mocy art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych warunków pracy i płacy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie może więc nastąpić tylko w razie niemożności dalszego jego zatrudnienia na dotychczas zajmowanym stanowisku, przy czym brak takiej możliwości musi mieć obiektywny charakter, wynikający z samych dokonywanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych powodujących redukcję etatów. Brak możliwości dalszego zatrudnienia zachodzi niewątpliwie wtedy, gdy likwidacji podlega zajmowane przez chronionego pracownika stanowisko będące jedynym w strukturze organizacyjnej zakładu. Natomiast, gdy likwidacją objęto tylko część spośród takich samych stanowiska pracy, zachowując pozostałe stanowiska, nie można zasadnie twierdzić,

że niemożliwe jest dalsze zatrudnienie na dotychczas zajmowanym stanowisku pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego rozpoznającego obecną skargę kasacyjną, art. 5 ust. 5 pkt 5 w związku z art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, dopuszczalne jest dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy społecznemu inspektorowi pracy jedynie w sytuacji, gdy na skutek reorganizacji struktury organizacyjnej pracodawcy zniesione zostaje (zlikwidowane) stanowisko zajmowane przez tego pracownika lub - w przypadku redukcji części większej liczby takich samych stanowisk pracy - nie jest możliwe dalsze zatrudnianie społecznego inspektora pracy na dotychczasowym stanowisku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r., I PKN 125/08, OSNP 2010 nr 21-22, poz. 259).

Wyjątki od ogólnej reguły wymagają ścisłej wykładni, jednak nie powinno się zmuszać pracodawców do utrzymywania nieadekwatnej do potrzeb struktury organizacyjnej albo do jedynie formalnego zatrudniania pracownika - bez możliwości faktycznego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych (przeniesionych do innego ogniwa struktury organizacyjnej).

Ponieważ skarga kasacyjna nie zawiera zarzutów naruszenia prawa procesowego, w kontekście wskazanych wyżej konstatacji należy przypomnieć, że według Sądu Rejonowego stanowisko starszego specjalisty ds. zasobów i infrastruktury, które zajmował powód, nie zostało zlikwidowane przez pozwanego.

W ocenie natomiast Sądu drugiej instancji rzeczywiście doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda, gdyż w Dziale Zarządzania Utrzymaniem Baz Usługowych zatrudnionych było łącznie 18 osób, z czego w Z. łącznie z powodem pracowało 6 osób, z czego zredukowane zostały 4 etaty. Sąd uznał, że sam fakt, że u pozwanego w Z. pozostały 2 etaty dla osób na stanowisku starszego lub głównego specjalisty, nie znaczy, że nie doszło do likwidacji konkretnego stanowiska pracy, które zajmował powód. Pojęcia „stanowisko pracy” nie można utożsamiać z samą nazwą stanowiska funkcjonującego w danym zakładzie pracy (na którym może być zatrudniona jedna albo kilka osób). Likwidacja stanowiska pracy powoda polegała na tym, że przestało istnieć zapotrzebowanie na wykonywaną przez niego pracę. Choć

więc stanowisko nie zostało formalnie usunięte z taryfikatora kwalifikacyjnego, to jednak – w ocenie Sądu Okręgowego - nastąpiła faktyczna jego likwidacja. Skoro obowiązki powoda dało się rozdzielić pomiędzy pozostałych pracowników działu, to tym bardziej potwierdza się brak zapotrzebowania na jego dalszą pracę. Nie było to bowiem rozdzielenie ponad miarę i możliwości personelu, skoro dotyczyło aż 15 osób. Na miejsce powoda nie została zatrudniona żadna nowa osoba.

Przedstawione stanowisko Sądu drugiej instancji pozostaje w sprzeczności z wyżej przedstawioną wykładnią przepisów, ujętych w zarzutach kasacyjnych.

Dodatkowo można stwierdzić, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy - zmian organizacyjnych powodujących redukcję etatów, nie zwalnia pracodawcy od obowiązku wykazania w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy, dlaczego nie było możliwe pozostawienie społecznego inspektora pracy, podlegającego szczególnej ochronie prawnej, na jednym z pozostawionych (nie zlikwidowanych) stanowisk pracy o jednakowym charakterze zatrudnienia. Innymi słowy - jeśli likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, społeczny inspektor pracy ma pierwszeństwo dotyczące zatrudnienia na jednym z pozostawionych (niezlikwidowanych) miejsc pracy.

Pracodawca nie powinien w takiej sytuacji proponować społecznemu inspektorowi pracy nowych warunków zatrudnienia (w znacznie dalej położonej miejscowości), które - biorąc pod uwagę jego wiek, stan zdrowia i sytuację rodzinną, będą niemożliwe do zaakceptowania, prowadząc do rozwiązania stosunku pracy, jak to się zdarzyło w sprawie objętej skargą kasacyjną. Takie wypowiedzenie zmieniające stwarza tylko pozory zachowania wymogów art. 5 ust. 5 pkt 5 w związku z art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, *de facto* naruszając ochronną funkcję art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy.

Podzielając zatem kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[a.t]