



Sygn. akt I NSNc 3/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Ewa Stefańska (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Janusz Niczyporuk

Agnieszka Ewa Kaczmarek (ławnik Sądu Najwyższego)

w sprawie z powództwa W. B.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych w dniu 20 października 2021 r.

skargi nadzwyczajnej wniesionej przez Prokuratora Generalnego od wyroku Sądu Okręgowego w L. z 11 marca 2015 r., sygn. VII Pa (...)

**uchyla zaskarżony wyrok w zakresie punktu I i III i przekazuje
w tej części sprawę Sądowi Okręgowemu w L. do ponownego
rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o
kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym.**

UZASADNIENIE

Pozwem z grudnia 2012 r. W. B. (dalej: powód) domagał się przywrócenia go do pracy w P. Spółce Akcyjnej w W. (dalej: pozwany; pozwana spółka; pracodawca) na poprzednich warunkach pracy i płacy. Jako roszczenie ewentualne wskazał

zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z 31 marca 2014 r. (VII P (...)) Sąd Rejonowy w L. oddalił powództwo o przywrócenie do pracy (pkt I); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8 700 zł tytułem odszkodowania (pkt II); rozstrzygnął o nieuiszczonych kosztach sądowych (pkt III) oraz wyrokowi w pkt II nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 900 zł (pkt IV).

Sąd Rejonowy ustalił, że W. B. od 3 grudnia 1979 r. był zatrudniony w Z. Spółce Akcyjnej w L. (dalej: Z.) w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ślusarza remontowego maszyn i urządzeń.

1 stycznia 2011 r. nastąpiło przejście Z. w L. na nowego pracodawcę P. Spółkę Akcyjną w W.. W następstwie tego zdarzenia powód stał się pracownikiem pozwanej spółki w trybie art. 231 k.p.

W. B. u pozwanego zajmował stanowisko specjalisty ds. administracyjnych. Było tylko jedno tego rodzaju stanowisko w oddziale pozwanego w L.. Niemniej w innych oddziałach pozwanej spółki istniały analogiczne stanowiska.

Nie było zastrzeżeń co do wywiązywania się przez powoda z obowiązków służbowych.

W 2012 r. nastąpiło znaczne pogorszenie sytuacji finansowej pozwanej spółki. Wówczas jej zarząd podjął decyzję o przeprowadzeniu zwolnień grupowych.

3 października 2012 r. pozwany zawarł porozumienie ze związkami zawodowymi, działającymi na jego terenie, dotyczące rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (dalej: porozumienie). Porozumienie określało kolejność zwolnień i kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Przewidziano w nim trzy etapy zwolnień, zgodnie z którymi kolejne grupy pracowników miały otrzymywać wypowiedzenia odpowiednio: do 31 października 2012 r., do 30 listopada 2012 r. i do 31 grudnia 2012 r. W ust. 6.1 porozumienia zostały określone następujące kryteria doboru pracowników do zwolnienia: a) zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach, b) ocena kwalifikacji posiadanych przez pracowników, c) doświadczenie i staż pracy,

d) jakość pracy świadczonej przez pracownika i dokonana przez bezpośredniego przełożonego ocena jej wykonywania, e) nienaganny dotychczasowy przebieg pracy pracownika. Natomiast jako kryteria pomocnicze przyjęto: f) posiadanie dodatkowych źródeł utrzymania, w tym nabycie uprawnienia do świadczeń emerytalnych i rentowych; g) sytuację materialną i rodzinną pracownika. Przyjęto także, że kryteria do zwolnienia stosuje się w wyżej wskazanej kolejności.

W ust. 6.3 porozumienia pozwany zobowiązał się do przekazania związkom zawodowym imiennych list zwalnianych pracowników niezwłocznie po ich utworzeniu, nie później niż 10 dni przed planowanym dniem wręczenia wypowiedzeń umów o pracę. W ust. 6.5 przewidziano zaś, że listy te będą zawierać imię i nazwisko pracownika, stanowisko, jednostkę organizacyjną i staż pracy w spółce.

W październiku 2012 r. zarząd pozwanej spółki podjął decyzję o zwolnieniu wszystkich pracowników Z. w L.. W związku z tym 19 listopada 2012 r. została opracowana przez pozwanego lista obejmująca dane 127 pracowników tego zakładu, w tym powoda. Jej treść odpowiadała zapisom ust. 6.3 i 6.5 porozumienia. Lista ta obejmowała: dane personalne, zajmowane stanowisko, jednostkę Z. oraz staż pracy danego pracownika. Zawierała również informację, że obejmuje ona pracowników, z którymi pracodawca zamierza rozwiązać umowy o pracę lub zmienić warunki umowy o pracę, tj. miejsce świadczenia pracy, bez sprecyzowania kogo miałyby dotyczyć definitywne rozwiązanie umowy o pracę, a kogo zmiana jej warunków.

Powyższa lista została przesłana drogą e-mailową osobom reprezentującym poszczególne związki zawodowe działające u pozwanego pracodawcy. Lista ta została przekazana m.in. przewodniczącemu Komisji Międzyzakładowej NSZZ Solidarność, która negocjowała i zawarła porozumienie z 3 października 2012 r. oraz była uprawniona do reprezentowania związku wobec pracodawcy we wszystkich czynnościach związanych z rozwiązywaniem umów o pracę w trybie tego porozumienia.

Na wniosek związków zawodowych, działających na terenie Z. w L., zarząd spółki rozpoczął z rozmowy na temat możliwości zachowania tego zakładu. Został opracowany plan restrukturyzacji, w którym przyjęto, że oddział w L. zredukuje

jedynie liczbę pracowników do 80 osób. Plan przewidywał, że zadania kadrowe, księgowe i administracyjne zostaną w większości przesunięte do centrali, co oznaczało, że zwolnienia miały w praktyce dotyczyć przede wszystkim pracowników umysłowych.

W grudniu 2012 r. pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia umów o pracę ponad 20 pracownikom objętym listą z 19 listopada 2012 r.

Takie wypowiedzenie 20 grudnia 2012 r. zostało doręczone powodowi. Jako przyczynę rozwiązania umowy z powodem wskazano trudną sytuację ekonomiczną i finansową spółki, spadek liczby i rentowności kontraktów prowadzonych przez segmenty oraz zmiany struktury organizacyjnej, a także konieczność dostosowania stanu zatrudnienia do zmian organizacyjnych. W wypowiedzeniu nie zostały powołane kryteria doboru pracowników do zwolnienia, jakimi kierował się pracodawca wobec powoda. W przeciwieństwie do innych pracowników, których stanowiska były likwidowane, powód nie otrzymał propozycji innej pracy, np. w innym oddziale pozwanej spółki na takim samym lub innym stanowisku.

W styczniu 2012 r. związki zawodowe osiągnęły kompromis odnośnie Z.. W jego następstwie opracowano listę obejmującą 80 osób, które miały pozostać u pozwanego pracodawcy w Z. w L.. Następnie opracowano listę 36 osób, które miały otrzymać wypowiedzenia w styczniu 2013 r. Z kolei związki zawodowe przedstawiły propozycję cofnięcia wypowiedzeń 15 osobom, które otrzymały już wypowiedzenia w grudniu 2012 r. W wyniku negocjacji ustalono listę obejmującą 10 pracowników, co do których pracodawca zobowiązał się cofnąć wypowiedzenia. Wśród tych osób nie było powoda. Lista ta nie była nigdy przesyłana do reprezentatywnej struktury NSZZ Solidarność w pozwanej spółce.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy wynika, że stanowisko powoda zostało zlikwidowane. Jego zadania zostały częściowo przekazane do centrali spółki, a częściowo wykonują je inne osoby zatrudnione wcześniej u pozwanego pracodawcy.

Dokonując oceny prawnej roszczenia powoda, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Stosownie natomiast do treści art.

45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd Rejonowy uznał, że skoro powód w sprawie nie kwestionował przyczyn wypowiedzenia, to jako bezsporne należało przyjąć, że wskazane w wypowiedzeniu okoliczności, sprowadzające się do pogorszenia sytuacji finansowej pracodawcy, faktycznie wystąpiły. Sąd pierwszej instancji nie miał też wątpliwości, że pracodawca w tej sytuacji był uprawniony do ograniczenia zatrudnienia, także w drodze zwolnień grupowych.

Jako trafny Sąd pierwszej instancji uznał zarzut powoda dotyczący naruszenia w jego przypadku procedury wypowiedzania umów o pracę. Według Sądu Rejonowego, zasadne było zarówno twierdzenie o naruszeniu ust. 6.3 porozumienia z 3 października 2012 r., jak również o naruszeniu kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, wynikających z tego porozumienia. Sąd pierwszej instancji stwierdził także, iż porozumienie z października 2012 r. określało wiążąco zasady wypowiedzania umów o pracę pracownikom pozwanej spółki pod koniec 2012 r. i było źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pracodawca w listopadzie 2012 r. przekazał imienną listę pracowników zwalnianych w Z. w L. (na której znajdował się również powód) właściwym przedstawicielom związków zawodowych. Lista ta spełniała wymogi określone w ust. 6.3 i 6.5 porozumienia. Obejmowała ona wszystkich pracowników Z. w L., co faktycznie oznaczało jego likwidację. Jednakże na skutek negocjacji lokalnych struktur związków zawodowych z przedstawicielami pracodawcy decyzja ta uległa zmianie. Pracodawca wyraził zgodę na pozostawienie oddziału w L. w strukturze organizacyjnej spółki. W związku z tym powołany przez niego zespół opracował nową listę 80 pracowników, którzy mieli pozostać w zatrudnieniu. Tym samym lista z 19 listopada 2012 r. przestała być aktualna. Nie odzwierciedlała ona już bowiem pracowników, którzy w rzeczywistości mieli utracić zatrudnienie w Z. w L..

Sąd pierwszej instancji podkreślił również, że w styczniu 2013 r. została opracowana lista 10 pracowników (pierwotnie 15) obejmująca osoby, które - tak jak powód - otrzymały już wypowiedzenia. W stosunku do tych osób pracodawca zobowiązał się cofnąć wypowiedzenia. Przy tym, ostateczna lista zwalnianych pracowników Z. w L. nie została przedstawiona właściwej strukturze NSZZ Solidarność, tj. Komisji Międzyzakładowej.

W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że pozwany pracodawca, dokonując wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, naruszył art. 30 § 4 k.p. poprzez zaniechanie wskazania w wypowiedzeniu kryterium, jakim się kierował, typując powoda do zwolnienia.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy podkreślił, że kryteria doboru pracownika do wypowiedzenia muszą być wskazane mu na piśmie w wypowiedzeniu, tak aby pracownik już w dacie wypowiedzenia mógł się do nich odnieść. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien - wskazując przyczynę wypowiedzenia - nawiązać do zastosowanego kryterium. Powinien także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia.

Sąd Rejonowy zwrócił przy tym uwagę, że wprawdzie przywołane wyżej podglądy judykatury Sądu Najwyższego, zostały wypowiedziane w okolicznościach zwolnień tzw. indywidualnych (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników - Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm.; dalej: ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy), jednak nie ma podstaw do przyjęcia, aby obowiązki pracodawcy w tym zakresie, w przypadku zwolnień grupowych, były odmienne. Zdaniem Sądu Rejonowego, także w przypadku zwolnień grupowych pracownik ma prawo znać, jakie kryterium doboru zastosował wobec niego pracodawca. Informacja ta powinna zostać podana pracownikowi na piśmie, tak aby w momencie wypowiedzenia mógł się do niej ustosunkować.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że w niniejszej sprawie powód nie został poinformowany ani na piśmie, ani ustnie, jakie konkretnie kryteria zadecydowały o doborze go do zwolnienia (tj. czy brak zapotrzebowania na jego kwalifikacje, czy ich niska ocena, czy ewentualnie inne, wynikające z ust. 6.1 porozumienia, okoliczności).

Sąd Rejonowy nie podzielił przy tym argumentacji pozwanego pracodawcy, że skoro stanowisko zajmowane przez powoda w Z. w L. było jedynym i podlegało likwidacji, to nie było już potrzeby dokonywania oceny pracy powoda. Według Sądu pierwszej instancji, skoro pozwana spółka ma strukturę wielozakładową, a takich stanowisk, jakie zajmował powód, w ramach całej spółki było więcej, to w przypadku zamiaru dokonania zwolnień grupowych pozwany był zobowiązany przeprowadzić wybór spośród pracowników danego pracodawcy.

Sąd Rejonowy nie miał tym samym wątpliwości, że w niniejszej sprawie istniała konieczność porównania powoda z innymi osobami zatrudnionymi u pozwanego w charakterze kierowników sekcji ds. administracyjnych, w kontekście kryteriów doboru do zwolnienia określonych w porozumieniu z 3 października 2012 r., zwłaszcza, że analizowana reorganizacja nie ograniczała się do oddziału w L.. Według Sądu pierwszej instancji konkluzja ta była tym bardziej zasadna, jeśli zważy się, że niektórym pracownikom pozwanego pracodawcy, których stanowiska były likwidowane, składano propozycje pracy w innym oddziale spółki. Powód takiej propozycji zaś nie otrzymał. Sąd pierwszej instancji zwrócił również uwagę, że lista z 19 listopada 2012 r. przewidywała nie tylko możliwość wypowiedzenia definitywnego, ale także zmiany warunków pracy i płacy, co mogło nastąpić, gdyby pracownik takiej propozycji nie chciał przyjąć.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy uznał, że pozwany pracodawca naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, tj. art. 6.3 porozumienia z 3 października 2012 r. oraz art. 30 § 4 k.p. Oznacza to, że powodowi, stosownie do treści art. 45 § 1 k.p., przysługiwało prawo do żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania w wysokości określonej w art. 47¹ k.p.

Według Sądu Rejonowego, żądanie powoda przywrócenia do pracy nie było celowe, co na podstawie art. 45 § 2 k.p. skutkowało oddaleniem powództwa w tym zakresie. Na chwilę orzekania w pozwanej spółce cały czas trwał bowiem proces

ograniczania zatrudnienia. Stanowisko powoda w oddziale w L. zostało zlikwidowane, a jego zadania rozdzielone. Przywrócenie powoda do pracy oznaczałoby zatem konieczność zwolnienia innej osoby w ramach redukcji etatów i ograniczania kosztów działalności pozwanego pracodawcy. Sąd Rejonowy jako zasadne ocenił jednak roszczenie ewentualne i przyznał powodowi odszkodowanie w kwocie 8 700 zł, odpowiadającej wysokości jego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który wynosił 3 miesiące.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany, zaskarżając go w części zasądzającej od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8 700 zł tytułem odszkodowania oraz rozstrzygającej o kosztach procesu i nieuiszczonych kosztach sądowych. Pozwany temu wyrokowi zarzucił: naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd pierwszej instancji granic swobodnej oceny dowodów i uznanie, że lista 120 pracowników Z. przesłana związkom zawodowym 19 listopada 2012 r. uległa dezaktualizacji wskutek opracowania nowej listy pracowników w styczniu 2013 r., w związku z czym nie mogła ona stanowić podstawy do uznania, iż zachowany został wymóg konsultacji, o którym stanowi pkt 6.3 porozumienia; nierozpoznanie istoty sprawy poprzez zaniechanie ustalenia rzeczywistego charakteru prawnego uzgodnień poczynionych między pozwanym a związkami zawodowymi w styczniu 2013 r. oraz błędną wykładnię art. 30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że pracodawca wypowiadający umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, w ramach procedury zwolnień grupowych, jest obowiązany do podania w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem kryteriów doboru pracownika do zwolnienia.

Wyrokiem z 11 marca 2015 r. (VII Pa (...)) Sąd Okręgowy w L. zmienił zaskarżony wyrok w punktach II. i III. w ten sposób, że oddalił powództwo, przejmując nieuiszczoną opłatę od pozwu na rachunek Skarbu Państwa (pkt I); odrzucił wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów procesu za pierwszą instancję (pkt II) oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania apelacyjnego (pkt III).

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy. Zakwestionował natomiast przyjętą przez Sąd pierwszej instancji ocenę prawną, że pozwana spółka naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Sąd Okręgowy za zasadny uznał zarzut apelacji, że listy pracowników sporządzone w styczniu 2013 r. nie mogły stanowić podstawy dla oceny zachowania wymogu konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru zwolnienia grupowego pracowników (w tym powoda, któremu umowa o pracę została wypowiedziana już w grudniu 2012 r.), o którym stanowi pkt 6.3 porozumienia z 3 października 2012 r.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zasadnicza część rozważań Sądu Rejonowego w zakresie merytorycznej oceny prawidłowości złożonego powodowi wypowiedzenia 20 grudnia 2012 r. odnosiła się do faktów, które miały miejsce już po dokonaniu wypowiedzenia w styczniu 2013 r. i nie odnosiły się do powoda. W tej sytuacji ustalenie, kto sporządzał listy pracowników w styczniu 2013 r., które w żaden sposób nie dotyczyły powoda, nie mogło mieć istotnego znaczenia.

Według Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy nie przedstawił zasadnych argumentów, które dawałyby podstawę do twierdzenia, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z przyczyn opisanych w stanie faktycznym sprawy, z zastosowaniem obowiązującej w dacie wypowiedzenia procedury zwolnień wynikającej z porozumienia z 3 października 2012 r., należałoby kwalifikować jako niezgodne z prawem.

Zdaniem Sądu Okręgowego, okoliczność, że pracodawca cofa część spośród wypowiedzeń dokonanych wyodrębnionej grupie pracowników, rezygnując z likwidacji jednostki organizacyjnej, wpływa wprawdzie na ocenę, czy przyczyna wypowiedzeń pozostawionych w mocy była rzeczywista. Skoro pracodawca dokonuje takiej zmiany swoich decyzji, to znaczy, że mógł postąpić inaczej odnośnie zwolnień, a to wpływa na ocenę ich słuszności. Powyższe jednak samo w sobie nie przesądza wyniku indywidualnej oceny poszczególnych wypowiedzeń, a oznacza jedynie, że uzupełnieniu - z punktu widzenia składu osobowego grupy utrzymanej w zatrudnieniu - podlegają pierwotne kryteria doboru do zwolnienia. Według Sądu Okręgowego, tak dokonana ocena w odniesieniu do złożonego powodowi wypowiedzenia nie prowadzi do uznania tej czynności za nieuzasadnioną. Powód nie kwestionował „pierwotnej” przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę. Stanowisko powoda pozostaje zlikwidowane, a jedynie częściowo

pozostawione zadania wykonują inni pracownicy. Natomiast główne zadania, które realizował powód, zostały przesunięte do centrali.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie złożone powodowi pozostało zasadne z punktu widzenia kryteriów kadrowych, jakimi kierował się pozwany odstępując od całkowitej likwidacji Zakładu w L..

Sąd Okręgowy ocenił również, że w stosunku do powoda nie doszło do naruszenia kryteriów doboru do zwolnienia, wynikających z porozumienia z dnia 3 października 2012 r. Sąd ten stwierdził, że przywołany przez Sąd Rejonowy pogląd Sądu Najwyższego, że w przypadku zamiaru dokonania zwolnień grupowych w podmiotach posiadających wielokomórkową organizację, konieczne jest przeprowadzenie wyboru spośród wszystkich pracowników danego pracodawcy, nie zaś dokonywanie oceny zasadności zwolnienia wyłącznie pracowników wybranej jednostki, nie ma charakteru absolutnego i nie nadaje się do bezkrytycznego zastosowania na gruncie każdego przypadku zwolnień grupowych, dokonywanych przez pracodawcę, u którego występuje wiele jednostek organizacyjnych wykonujących te same zadania.

Sąd Okręgowy zakwestionował przyjętą przez Sąd Rejonowy wykładnię art. 30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że pracodawca wypowiadający umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, w ramach procedury zwolnień grupowych, jest obowiązany do podania w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, podczas gdy wymóg ten nie odnosi się do likwidacji stanowiska pracy. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że w sytuacji niekwestionowanego faktu likwidacji stanowiska pracy powoda, pozostałe kryteria szczegółowe stają się bezprzedmiotowe, dlatego też w przypadku powoda pracodawca nie naruszył powołanego przepisu. Tym bardziej sam fakt powielenia struktury organizacyjnej pracodawcy w ramach wielu wyodrębnionych oddziałów nie prowadzi do konieczności porównania przez pracodawcę sytuacji pracownika zwalnianego do sytuacji pracownika innego oddziału, zatrudnionego na takim samym stanowisku. Jest to jedynie okoliczność, jaka - w zależności od realiów konkretnej sprawy - może wpływać na ocenę zasadności wypowiedzenia. Niemniej, według Sądu Okręgowego, ocena dokonana

z tego punktu widzenia nie prowadzi do uznania złożonego powodowi wypowiedzenia za nieuzasadnione.

Od powyższego wyroku Sądu Okręgowego w L. Prokurator Generalny wywiódł skargę nadzwyczajną, zaskarżając go w części obejmującej punkty I i III.

Zaskarżonemu wyrokowi skarżący zarzucił:

1) naruszenie zasad, wolności i praw człowieka i obywatela określonych w art. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 486 ze zm.; dalej: Konstytucja RP) takich jak zasada zaufania obywateli do prawa oraz zasada równości wobec prawa, polegające na pozbawieniu ochrony praw pracowniczych W. B. i w konsekwencji niezasądzeniu odszkodowania w sytuacji, gdy nie mógł zostać on przywrócony do pracy w wyniku zastosowania niewłaściwej procedury zwolnienia z pracy i przyjęcia, że nastąpiła likwidacja jego stanowiska pracy.

2) naruszenie w sposób rażący prawa materialnego, tj. art. 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w brzmieniu z 18 grudnia 2013 r. oraz ust. 6.3 i 6.5 porozumienia z 3 października 2012 r. zawartego pomiędzy pozwanym pracodawcą a związkami zawodowymi, dotyczącego rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że nie doszło do naruszenia kryteriów doboru do zwolnienia wynikających z ww. porozumienia, a pracodawca nie miał obowiązku wskazania szczególnych kryteriów, jakimi się kierował typując powoda do zwolnienia, gdyż nastąpiła likwidacja jego stanowiska pracy w związku z likwidacją oddziału, podczas gdy decyzja o likwidacji oddziału została zmieniona i uprzednie wypowiedzenie naruszało ww. przepisy, co obligowało sąd do zasądzenia odszkodowania.

Prokurator Generalny wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w L. w zakresie punktu I i orzeczenie co do istoty poprzez oddalenie apelacji pozwanego w całości oraz uchylenie punktu III i orzeczenie o kosztach postępowania stosownie do rozstrzygnięcia, wskazując, że jest to konieczne do zapewnienia zgodności z zasadami konstytucyjnymi wywodzonymi z zasady demokratycznego państwa prawnego, a w szczególności zasady zaufania

obywateli do państwa i prawa oraz prawa do równego traktowania przez organy władzy publicznej.

Powód przychylił się do stanowiska Prokuratora Generalnego.

Pozwany w odpowiedzi na skargę nadzwyczajną wniósł o jej oddalenie w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nadzwyczajna zasługuje na uwzględnienie, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty okazały się trafne.

Zgodnie z art. 89 § 1 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (t.j. Dz.U. 2021, poz. 154, dalej: u.SN), jeżeli jest to konieczne dla zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej, od prawomocnego orzeczenia sądu powszechnego lub sądu wojskowego kończącego postępowanie w sprawie może być wniesiona skarga nadzwyczajna, o ile: (1) orzeczenie narusza zasady lub wolności i prawa człowieka i obywatela określone w Konstytucji RP, lub (2) orzeczenie w sposób rażący narusza prawo przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, lub (3) zachodzi oczywista sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego; a jednocześnie orzeczenie nie może być uchylone lub zmienione w trybie innych nadzwyczajnych środków zaskarżenia.

Skarga nadzwyczajna jest instrumentem szeroko rozumianego wymiaru sprawiedliwości w znaczeniu określonym w art. 175 ust. 1 Konstytucji RP. Jej celem jest wyeliminowanie z obrotu wadliwych, a jednocześnie naruszających zasady sprawiedliwości społecznej, orzeczeń sądowych, które dotyczą konkretnych, zindywidualizowanych podmiotów. Rolą kontroli nadzwyczajnej nie jest jednak eliminowanie wszystkich wadliwych orzeczeń. Wyjątkowość orzekania w ramach tej instytucji powinna dotyczyć tylko tych z nich, które nie dadzą się pogodzić z podstawowymi zasadami demokratycznego państwa prawnego, będąc *prima facie* orzeczeniami w sposób elementarny niesprawiedliwymi.

Na podmiocie wnoszącym skargę nadzwyczajną spoczywa w pierwszej kolejności powinność wykazania zaistnienia w danej sprawie przynajmniej jednej z przesłanek szczególnych - uchybień wymienionych w art. 89 § 1 pkt 1-3 u.SN. Ponadto, skarga nadzwyczajna musi nawiązywać do przesłanki ogólnej, wskazanej w art. 89 § 1 *in principio* u.SN, która wymaga równoczesnego wykazania, że uwzględnienie skargi nadzwyczajnej jest konieczne dla zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej.

Ścisłe określenie przesłanek przedmiotowych skargi nadzwyczajnej związane jest z jej funkcją ochronną w ujęciu Konstytucji RP, tj. z jednej strony, z dążeniem do zapewnienia prawidłowości działania organów władzy publicznej (art. 7 w zw. z art. 2 Konstytucji RP), a z drugiej strony, z konieczną ochroną stabilności i prawomocności orzeczeń sądowych oraz kształtowanych przez nie stosunków prawnych (art. 45 w związku z art. 2 Konstytucji RP; zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 28 października 2020 r., I NSNc 22/20; wyrok Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2021 r., I NSNk 3/19). Konstrukcyjnym założeniem skargi nadzwyczajnej jest więc takie określenie jej przesłanek, by służyła ona eliminowaniu z obrotu orzeczeń sądowych obarczonych wadami o fundamentalnym znaczeniu w świetle zasady demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. W konsekwencji, stwierdzone naruszenia muszą być na tyle poważne, by względ na całokształt zasady wynikającej z art. 2 Konstytucji RP nakazywał ingerencję w powagę rzeczy osądzonej (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 grudnia 2020 r., I NSNu 1/20 i z 13 stycznia 2021 r., I NSNk 3/19).

Zdaniem Sądu Najwyższego, w przedmiotowej sprawie wnoszący skargę nadzwyczajną w sposób należyty wykazał powyższe przesłanki, wymagane dla uznania zasadności tego nadzwyczajnego środka zaskarżenia, wskazując na rażące naruszenie prawa materialnego oraz naruszenie zagwarantowanych w Konstytucji RP zasad zaufania obywateli do państwa i równego traktowania przez władze publiczne.

Należy zgodzić się ze skarżącym, że wydając zaskarżone orzeczenie Sąd Okręgowy w L. rażąco naruszył przepisy art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.

poprzez ich błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, iż w przypadku powoda nie doszło do naruszenia kryteriów doboru do zwolnienia wynikających z ww. porozumienia, a pracodawca nie miał obowiązku wskazania szczególnych kryteriów jakimi się kierował typując powoda do zwolnienia. Jako oczywiście nieuzasadniony należy jedynie uznać zarzut skargi dotyczący dokonania przez Sąd Okręgowy w L. błędnej wykładni art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia w żadnym miejscu nie wynika bowiem, aby powołany przepis był przedmiotem rozważań przez Sąd drugiej instancji. W tej sytuacji oczywistym jest, że Sąd Okręgowy nie mógł dokonać jego błędnej wykładni.

Odnosząc się do zarzutu dotyczącego rażąco błędnej wykładni art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p., wskazać należy, że w myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Stosownie natomiast do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis art. 45 § 1 k.p. tworzy zatem uprawnienie pracownika do określonych w tym przepisie roszczeń, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Dokonując wykładni art. 30 § 4 k.p. w przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy uznał, że pracodawca wypowiadający umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, w ramach procedury zwolnień grupowych, nie jest obowiązany do podania w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, ilekroć przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja stanowiska pracy. W konsekwencji stwierdził, że zgłoszone przez powoda powództwo oparte na treści art. 45 § 1 k.p. nie zasługiwało na

uwzględnienie. Przyjęty przez Sąd Okręgowy kierunek wykładni art. 30 § 4 k.p. należy jednak uznać za oczywiście błędny.

W judykaturze Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy, jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów (tak jak miało to miejsce w niniejszej sprawie) i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu, nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Przyjmuje się bowiem, że jeśli likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprowadzenie przyczynę wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, zaś pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostateczne 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 (zob. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 listopada 2020 r., II PK 30/19; z 9 lipca 2020 r., III PK 31/19; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12).

Trafnie powyższy problem prawny ujął Sąd Najwyższy w postanowieniu z 16 maja 2019 r., II PK 114/18. Stwierdził mianowicie, że co do zasady w przypadku likwidacji stanowiska (w omawianym przypadku chodziło o stanowisko kierownicze) w związku z reorganizacją pracodawcy, w wyniku której ze struktury organizacyjnej usunięte zostaje to stanowisko nieporównywalne z innymi utrzymanymi stanowiskami (z uwagi na przedmiot działalności, zakres kompetencji, itp.), nie aktualizuje się po stronie pracodawcy wymóg przedstawienia w piśmie wypowiadającym umowę o pracę lub warunki pracy i płacy kryteriów doboru do

zwolnienia lub zmiany warunków zatrudnienia pracownika (w tym przypadku kierownika likwidowanej jednostki organizacyjnej). Jednakże likwidacja danego stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy może wymagać wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia (wypowiedzenia warunków pracy lub płacy) wtedy, gdy w strukturze tej występują dane stanowiska w komórkach organizacyjnych o takim samym zakresie przedmiotowym działalności (zob. też wyroki Sądu Najwyższego: z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10; z 4 października 2018 r., III PK 97/17).

Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku (II PK 114/18), z reguły ma to miejsce w przypadku pracodawców prowadzących działalność w skali ogólnokrajowej lub ponadregionalnej. Działalność taka przekłada się bowiem na istnienie w strukturze organizacyjnej pracodawcy komórek organizacyjnych o wyznaczonym geograficznie (w przypadku dystrybucji) lub lokalizacyjnie (przy świadczeniu usług, np. bankowych lub ubezpieczeniowych) zakresie działania, które pod względem przedmiotowym pokrywają się z działalnością innych (z reguły wielu) komórek organizacyjnych pracodawcy zlokalizowanych w innych obszarach (punktach) prowadzenia przez pracodawcę działalności.

W niniejszej sprawie, z wiążących Sąd Najwyższy rozpoznający skargę nadzwyczajną ustaleń faktycznych wynika jednoznacznie, że pozwany pracodawca ma strukturę wielozakładową, a stanowisk porównywalnych ze stanowiskiem zajmowanym przez powoda w ramach całej struktury organizacyjnej pozwanej spółki (w innych oddziałach zlokalizowanych poza L.) było więcej. W tej sytuacji w przypadku zamiaru dokonania zwolnień grupowych w oddziale w L. pozwany pracodawca (prowadzący działalność w skali ogólnokrajowej) zobowiązany był przedstawić w piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę kryteria doboru do zwolnienia pracowników, ujętych w odniesieniu do osób zajmujących stanowiska w innych komórkach organizacyjnych pozwanego o takim samym zakresie przedmiotowym. Tylko takie działanie pozwoliłoby bowiem powodowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono oświadczenie o wypowiedzeniu mu umowy zawartej na czas nieokreślony. Należy więc przyznać rację skarżącemu, że w przedmiotowej

sprawie Sąd Okręgowy w L. w sposób rażący naruszył przepis art. 30 § 4 k.p., regulujący zasady wypowiedzania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Przy tym trzeba wskazać, że ocena prawidłowości działań pracodawcy podjętych w stosunku do powoda nie powinna ograniczać się do chwili złożenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem (jak tego chce pozwany), lecz musi odnosić się do całego procesu zwolnień grupowych, jeżeli w jego trakcie doszło do zmiany decyzji pracodawcy w przedmiocie likwidacji oddziału. Przyjęcie odmiennego poglądu jest nie do zaakceptowania, ponieważ otworzyłoby drogę mającym wielozakładową strukturę pracodawcom do swobodnego „omijania” obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. poprzez wstępną deklarację likwidacji danego oddziału, a następnie (już po zwolnieniu części pracowników) zmianę decyzji w tym zakresie.

Poza rażącym naruszeniem prawa materialnego, w sprawie doszło również do naruszenia konstytucyjnej zasady ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa (zasada lojalności). Działanie Sądu Okręgowego w L. polegające na wydaniu wyroku w sposób rażąco naruszający wykładnię przepisów regulujących zasady wypowiedzania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, niewątpliwie narusza zaufanie obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, które jest elementem zasady demokratycznego państwa prawnego (art. 2 Konstytucji RP).

W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego ugruntowane jest stanowisko, że demokratyczne państwo prawne oznacza państwo, w którym chroni się zaufanie do państwa i stanowionego przez nie prawa. Opiera się ono na pewności prawa i bezpieczeństwie prawnym. Zasada lojalności polega na tym, by organy władzy publicznej stanowiły i stosowały prawo w taki sposób, aby nie stawało się ono swoistą pułapką dla obywatela i aby mógł on układać swoje sprawy w zaufaniu, że nie naraża się na prawne skutki, których nie mógł przewidzieć w momencie podejmowania decyzji i działań oraz w przekonaniu, iż jego działania podejmowane zgodnie z obowiązującym prawem będą także w przyszłości uznawane przez porządek prawny (zob. wyrok TK z 7 lutego 2001 r., K 27/00).

Ochrona zasady zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa musi polegać nie tylko na tym, by prawodawca stanowił przepisy zrozumiałe, niebudzące

wątpliwości interpretacyjnych i jednoznaczne. Wynika z niej także zasada, aby organy stosujące prawo, w tym sądy, dokonywały wykładni przepisów w sposób przewidywalny dla adresatów praw i obowiązków określonych w aktach normatywnych. Jeśli zaś dane instytucje prawne nie budzą wątpliwości co do ich rozumienia, a jednocześnie istnieje ustalona i niekwestionowana linia orzecznicza w określonym zakresie, która nie narusza konstytucyjnych zasad i wartości, a umożliwia realizowanie wolności i praw człowieka, wówczas naruszeniem zasady pewności prawa, a tym samym zasady lojalności, będzie takie działanie organu stosującego prawo, które jest wbrew określonej wykładni.

W analizowanej sprawie Sąd Okręgowy w L. zajął błędne stanowisko, że na gruncie art. 30 § 4 k.p. pracodawca wypowiadający umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, ilekroć przyczyną wypowiedzenia jest likwidacji stanowiska pracy, zwolniony jest już z obowiązku podania w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, podczas gdy utrwalona i powszechna praktyka orzecznicza w tym zakresie zakłada, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy, jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów, nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p., zwłaszcza jeśli mamy do czynienia z pracodawcą prowadzącym działalność w skali ogólnokrajowej lub ponadregionalnej (tak jak w niniejszym przypadku).

Powyższe przekonuje, że w przedmiotowej sprawie doszło również do naruszenia konstytucyjnej zasady równości określonej w art. 32 Konstytucji RP. Zasada równości wymaga zachowania równości na płaszczyźnie stanowienia prawa (równość wobec prawa) oraz na płaszczyźnie stosowania prawa i nakazuje takie samo traktowanie osób znajdujących się w takiej samej sytuacji oraz odmienne traktowanie osób znajdujących się w sytuacji odmiennej. Równe traktowanie osób wymaga, by organy stosujące prawo dokonywały konkretyzacji norm generalno-abstrakcyjnych w normy konkretno-indywidualne bez nieuzasadnionego różnicowania. Innymi słowy, aby nie traktowały odmiennie osób ze względu na takie ich cechy, które nie są prawnie relewantne. Niewątpliwie sąd jest organem władzy publicznej, który musi stosować przepisy prawne zgodnie z

zasadą równości. Nie może zatem o oparciu o te same podstawy prawne różnicować sytuacji prawnych danych osób.

Celem zapewnienia zgodności z wymienionymi wyżej zasadami demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej, konieczne jest uchYLENIE zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w L.. Z przyczyn opisanych wyżej zaskarżone orzeczenie obarczone jest bowiem wadami o fundamentalnym znaczeniu w świetle powyższych zasad. Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Okręgowy w L., w ramach kontroli instancyjnej, powinien ponownie ocenić zasadność żądania powoda zasądzenia na jego rzecz odszkodowania, mając na uwadze przyjętą powyżej wykładnię przepisu art. 30 § 4 k.p.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 91 § 1 u.SN orzekł, jak w sentencji.

O kosztach postępowania wywołanego skargą nadzwyczajną Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 95 pkt 1 u.SN.