

POSTANOWIENIE

Dnia 5 lipca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa W. M.
przeciwko Towarzystwu Budownictwa Społecznego „[...]” Spółce
z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.
o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za
wypowiedzeniem oraz o wynagrodzenie za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 5 lipca 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 19 maja 2021 r., sygn. akt IV Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.350
(tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S., wyrokiem z dnia 9 maja 2021 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Z. z dnia 24 sierpnia 2020 r. i zasądził od Towarzystwa Budownictwa Społecznego „[...]” Sp. z o.o. w Z. na rzecz W. M. 14.254,50 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 maja 2019 r. do dnia zapłaty.

W sprawie ustalono, że w dniu 1 września 2016 r. W. M. zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 29 marca 2018 r. strony zawarły porozumienie, na podstawie którego od dnia 1 kwietnia 2018 r. W. M. rozpoczął pracę na stanowisku Kierownika Brygady Remontowej oraz Administratora Bezpieczeństwa Informacji.

Uchwałą z dnia 15 marca 2019 r. Zarząd Towarzystwa Budownictwa Społecznego „[...]” Sp. z o.o. w Z. (dalej jako Spółka) przyjął nowy regulamin organizacyjny, który w dniu 25 marca 2019 r. został zatwierdzony przez Radę Nadzorczą. Zgodnie z załączonym schematem organizacyjnym brygada remontowa miała podlegać bezpośrednio Zastępcy Dyrektora ds. Zarządzania Nieruchomościami. Zarządzeniem nr [...] z 26 marca 2019 r., prezes Spółki, opierając się na nowym regulaminie organizacyjnym, zlikwidował stanowisko Kierownika Brygady Remontowej i powierzył zarządzanie nią Zastępcy Dyrektora ds. Zarządzania Nieruchomościami.

W dniu 27 marca 2019 r. powodowi złożono oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi w Spółce.

W ocenie Sądu Okręgowego, Spółka dokonała redukcji zatrudnienia jedynie w postaci likwidacji stanowiska kierownika brygady remontowej, przy dalszym funkcjonowaniu samej brygady. Zdecydowała również o zwolnieniu powoda i powierzeniu nadzoru nad nadal istniejącą brygadą bezpośrednio Zastępcy Dyrektora ds. Zarządzania Nieruchomościami. Oznaczało to, że nie doszło do likwidacji struktury pracodawcy, to jest całej komórki czy jednostki organizacyjnej. Komórka, jaką była brygada remontowa, dalej istniała. To zaś implikuje, że typowanie osoby do zwolnienia prowadzić należało odnosząc się do poziomu całej kadry kierowników, nie tylko personalnie do powoda. Określona przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia tłumaczy, co do zasady, konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z tym konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska kierownicze równorzędne. Osoby te potencjalnie mogły być objęte redukcją.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w odniesieniu do osób zatrudnionych na stanowisku kierowniczym dobór do zwolnienia należy przeprowadzić z uwzględnieniem innych osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, nie tylko w danym pionie. To zaś nakazuje przyjąć, że złożone powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę określało przyczynę nierzeczywistą i niekonkretną oraz nie precyzowało kryteriów doboru pracownika do zwolnienia.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części (pkt 1). We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na jej oczywistą zasadność, ponieważ zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym i schematem organizacyjnym struktura organizacyjna pozwanego przed wręceniem powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę przewidywała sześć stanowisk kierowniczych (Głównego Księgowego, Kierownika Działu Windykacji, Kierownika Działu Zarządzania Inwestycjami, Kierownika Działu Administracji Nieruchomościami, Kierownika Działu Organizacyjnego i Kierownika Brygady Remontowej), co jednoznacznie pokazuje, że stanowiska te były stanowiskami innego rodzaju (nie były stanowiskami jednakowymi).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do merytorycznego przyjęcia.

Dla przyjęcia skargi do rozpoznania - z uwagi na jej oczywistą zasadność w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. - niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawnej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia. Podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście

nieprawidłowego orzeczenia. Taka sytuacja na gruncie niniejszej sprawy nie zaistniała.

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 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854), 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, 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 (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27

czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962 i 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 pracodawcy (np. 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 1663120 i 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 poglądów 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 przywiązane 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), ale 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.

Mając powyższe na uwadze, należy podkreślić, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 25/18, LEX nr 2647572).

Mając to na względzie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skarg kasacyjnych do rozpoznania. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.

[as]