



Sygn. akt II PK 16/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

SSA Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa D. D.

przeciwko PKP [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 listopada 2014 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Ś.

z dnia 23 września 2013 r.,

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ś. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 23 września 2013 r. oddalił apelację powódki D. D. od wyroku Sądu Rejonowego Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ś. z dnia 29 maja 2013 r. oddalającego powództwo przeciwko PKP [...] o uznanie wypowiedzenia za

bezskuteczne i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona od dnia 18 listopada 1987 r. w PKP [...] na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a z dniem 1 grudnia 2005 r. stała się w trybie art. 23¹ k.p. pracownikiem PKP, zwanej dalej pozwaną lub Spółką. Od 1 lipca 2004 r. powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika grupy magazynowej, a z dniem 1 marca 2007 r. za porozumieniem stron zmieniono jej stanowisko pracy - na specjalistę ds. zaopatrzenia i gospodarki magazynowej. Wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy z dnia 7 listopada 2007 r. zaproponowano powódce stanowisko specjalisty od dnia 1 marca 2008 r. Z dniem 16 października 2008 r. przekazano jej na piśmie zakres obowiązków na stanowisku specjalisty. Następnie od 1 września 2011 r. powódce powierzono nowy zakres obowiązków, między innymi nadzór nad pracownikami magazynu, który przyjęła z zastrzeżeniem „do czasu wdrożenia nowego schematu organizacyjnego”. Kolejny zakres obowiązków powódka otrzymała w dniu 1 grudnia 2011 r., w którym nie powierzono jej nadzoru nad pracownikami magazynu. W dniu 4 stycznia 2012 r. powódce wręczono oświadczenie o rozwiązaniu z umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym. Sąd Rejonowy w Ś. wyrokiem z dnia 11 czerwca 2012 r., przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach. Apelacja od tego wyroku została oddalona przez Sąd Okręgowy w Ś. wyrokiem z dnia 22 października 2012 r.

Pozwana zajmuje się naprawą wagonów według obowiązujących harmonogramów. Zgodnie z pismem głównego usługobiorcy pozwanej - PKP z dnia 5 czerwca 2012 r., remonty przeprowadzone niezgodnie harmonogramem nie będą przedmiotem zapłaty przez zamawiającego jak naprawy niezlecone do realizacji. W 2012 roku przedmiotem umowy zawartej pomiędzy pozwaną a PKP [...] była naprawa 524 wagonów w skali roku. Od dnia 1 kwietnia do 30 czerwca 2012 r. łącznie wyremontowanych miało być 260 wagonów, w tym: w kwietniu - 87, w maju - 87, w czerwcu - 86. Od 1 czerwca do 31 sierpnia 2012 r. kolejny harmonogram przewidywał w czerwcu remont 16 wagonów (tj. o 70 wagonów mniej niż w poprzednim harmonogramie), w lipcu - 15 wagonów, a w sierpniu - 13 wagonów tych samych typów oraz wagonów typu Sgs w czerwcu 14 sztuk, w lipcu - 15 sztuk

oraz w sierpniu 15 sztuk. W związku ze spadkiem ilości zamówień na remonty zarząd pozwanej przygotował plan naprawczy i od czerwca do sierpnia 2012 r. zwolnionych zostało ponad 20 pracowników. Każdy pracownik pozwanej w sierpniu 2012 r. wziął 4 dni urlopu bezpłatnego. Zaprzeszono nowych inwestycji. Podjęto działania zmierzające do uzyskania zleceń od prywatnych przewoźników. Do maja 2012 r. Spółka miała zysk ok. 1 mln. zł, a od czerwca poszczególne miesiące przynosiły straty. W ramach planu naprawczego wstrzymane zostały inwestycje, a Spółka zamknęła rok 2012 ze stratą w wysokości 277.000 zł. W ramach programu naprawczego rozpoczęto rozmowy ze związkami zawodowymi mające na celu opracowanie i wdrożenie nowego zakładowego układu zbiorowego pracy z ograniczeniem dotychczasowych przywilejów. Dnia 19 czerwca 2012 r. P. S. - główny specjalista FZ otrzymał pisemne polecenie służbowe wytypowania do zwolnienia dwóch spośród trzech pracowników zatrudnionych na stanowiskach specjalistów w dziale zaopatrzenia w ramach podjętej decyzji o zmniejszeniu zatrudnienia. W dniu 21 czerwca 2012 r. do zwolnienia zostały wytypowane powódka i J. C.

Powódka stawiała się do pracy 14 czerwca 2012 r. i otrzymała skierowanie na badania okresowe. Po uzyskaniu zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy powódka wznowiła świadczenie pracy w dniu 18 czerwca 2012 r., ale z uwagi na brak zamówień do realizacji wskazano jej stanowisko pracy w dziale kadr bez przydzielenia konkretnych zadań. W dniu 22 czerwca 2012 r. pozwana powiadomiła Zakładową Organizację Związkową [...] o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powódce, której 4 lipca 2012 r. pracodawca wręczył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia (art. 36¹ k.p.), który upływał 31 sierpnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy specjalisty w dziale zaopatrzenia, która nastąpiła w dniu 4 lipca 2012 r. W oświadczeniu podano też, że „likwidacja stanowiska pracy spowodowana jest zmniejszeniem zamówień od głównego usługobiorcy Spółki [...] w konsekwencji brak zleceń w zakresie napraw wagonów spowodował zmniejszenie działalności w tym zakresie i zmniejszenie produkcji, co przejawiało się także w braku odpowiedniej ilości zamówień w zakresie dostaw materiałów i urządzeń, niezbędnych do produkcji. W dalszej części

pisma pozwana poinformowała, iż podjęła decyzję o likwidacji stanowisk pracy w działach produkcyjnych oraz w komórce zaopatrzenia, ponieważ nie ma uzasadnienia przy aktualnym procesie produkcyjnym do zatrudniania w dziale zaopatrzenia trzech pracowników umysłowych na stanowiskach specjalistów”.

W postępowaniu Sąd ustalił ponadto, że powódka nie przestrzegała procedur dotyczących składania zamówień w drodze przetargu, zapytań ofertowych. Często zdarzało się, że otrzymywano od powódki zamówienie sporządzone już na konkretną firmę bez oceny i porównania innych ofert wbrew regulaminowi zamówień. Powódka nie wprowadzała na bieżąco dokumentacji do programu komputerowego, dlatego były rozbieżności pomiędzy stanem faktycznym magazynu a stanem komputerowym. Po zatrudnieniu pana K. tego typu uchybienia zniknęły, dokumentacja wprowadzana jest na bieżąco do systemu, w każdej chwili można sprawdzić w komputerze stan magazynu. Został opracowany nowy regulamin zamówień, który jest przestrzegany. Powódka w dniu 11 grudnia 2009 r. zawarła z firmą C. umowę zlecenie na czas nieokreślony, której przedmiotem było „rozmieszczanie ubrań roboczych serwisowanych przez zleceniodawcę przeznaczonych dla pracowników PKP [...] w miejscach wyznaczonych do ich przechowywania oraz przygotowania ubrań brudnych do odbioru”. Po zmianie zarządu powódka nie poinformowała przełożonych o takiej umowie. W dniu 18 czerwca 2012 r. została wezwana pisemnie do złożenia wyjaśnień na okoliczność zawarcia tejże umowy, warunkach realizacji przyjętego zlecenia, czasu wykonywania wynikających z niej czynności oraz niepoinformowania swojego przełożonego i pracodawcy o istnieniu takiej umowy i konsekwencjach z niej wpływających dla obu stron. Powódka podejmowała działania wobec pracowników działu, których nie nadzorowała i którym nie miała prawa wydawać poleceń, sugerując określone zachowania, z pominięciem drogi służbową.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że pozwana wskazała prawdziwą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w postaci likwidacji z dniem 4 lipca 2012 r. stanowiska pracy - specjalisty w dziale zamówień, która spowodowana była „zmniejszeniem zamówień od głównego usługobiorcy Spółki [...]”. Sąd ten zwrócił uwagę na kryzysową sytuację w gospodarce i problemy z nią związane oraz na to, że prezes zarządu pozwanej biorąc pod uwagę właśnie

spadek zamówień na remonty, złe prognozy finansowe podjął działania mające na celu uzdrowienie sytuacji, obejmujące opracowanie i wdrożenie nowego zakładowego układu zbiorowego pracy, likwidację III zmiany oraz redukcję zatrudnienia w działach produkcyjnych i administracyjnych. Sąd Rejonowy uznał, że powódka często nie przestrzegała procedur dotyczących składnia zamówień, natomiast jej przełożony nie był zadowolony z jej pracy, gdyż nie wprowadzała na bieżąco dokumentacji do programu komputerowego, gromadząc na biurku stosy dokumentacji. Po zwolnieniu powódki tego typu chybień zniknęły, a procedury zamówień są w pełni przestrzegane. W ocenie Sądu Rejonowego, oczywiste jest, że pracodawca będąc zmuszony sytuacją na rynku, planując i przeprowadzając zwolnienia pracowników ocenia ich pracę i jej wyniki, mobilność, frekwencję, ale też umiejętność pracy w grupie. Pozwana dokonując wyboru pracowników do zwolnienia korzystała ze służącego jej prawa swobody w doborze kadry pracowniczej oraz w ocenie przydatności pracowników i zasadności dalszego ich zatrudnienia. Fakt nieterminowego wywiązywania się z powierzonych powódce obowiązków został potwierdzony zeznaniami jej bezpośredniego przełożonego oraz innych osób. Nie kwestionując ani poziomu wykształcenia powódki, ani też długoletniego doświadczenia zawodowego, Sąd Rejonowy uznał, że pozwany ma możliwość takiego dobierania kadry pracowniczej, aby realizacja zadań związanych z całokształtem funkcjonowania podmiotu gospodarczego była najbardziej efektywna. W konsekwencji wypowiedzenie powódce umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione, a pozwana w sposób dostateczny udowodniła, że likwidacja stanowisk pracy - w tym zajmowanego przez powódkę - w ramach podjętego programu naprawczego wynikała przede wszystkim ze złej sytuacji gospodarczej i finansowej.

Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki od tego wyroku, uznając, że wskazana przyczyna wypowiedzenia spełnia warunek konkretności, z zatem pracodawca w dostatecznym stopniu sprostął wymaganiu podania przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.). Nie ma on obowiązku podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu kryteriów, jakimi kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia wtedy, gdy deklarowana przyczyna zwolnienia wynika z trudnej sytuacji ekonomicznej i zmniejszenia zatrudnienia według założeń przyjętego planu

restrukturyzacji. W ocenie Sądu, zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p. Kryteria te podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), a zastosowanie niewłaściwych kryteriów może stanowić przesłankę uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione. Dlatego Sąd Okręgowy uznał, że zarzut powódki o braku wiedzy w przedmiocie kryteriów doboru do zwolnienia jest niezasadny. Zebrany materiał dowodowy świadczył o tym, że powódka musiała mieć orientację co do stawianych jej zarzutów, chociażby ze względu na podjęte z jej inicjatywy postępowanie w sprawie [...] oraz przeprowadzone z nią rozmowy dyscyplinujące w czerwcu 2012 r. odnośnie do umowy zlecenia z dnia 11 grudnia 2009 r. z C. Sąd podkreślił, że „w pozwie powódka popada w sprzeczność, gdyż kwestionuje zasadność wytypowania jej do zwolnienia a jednocześnie wskazuje, że nie zostały jej one w ogóle przedstawione”.

Bez wątplenia pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Pozwana w piśmie z dnia 21 czerwca 2012 r. w sposób jednoznaczny wskazała, jakimi przesłankami kierowała się podejmując decyzję o zwolnieniu dwóch pracowników na stanowiskach specjalistów z działu zaopatrzenia. Przyczyną wytypowania powódki była utrata zaufania związana ze świadczeniem przez nią pracy w ramach umowy zlecenie na rzecz podmiotu zewnętrznego w trakcie świadczenia pracy u pozwanego. Fakt, że uprzedni przełożony wiedział o takiej umowie nie zwalniał powódki z obowiązku poinformowania aktualnego przełożonego o tego typu zleceniu, szczególnie że przedsiębiorstwo C. współpracowało z pozwaną. Kolejnym zarzutem wobec powódki było przekroczenie kompetencji i wydawania poleceń bez uprawnień, co miało znaczenie przy ocenie postawy powódki jako pracownika. Jakkolwiek z zeznań [...] wynika, że powódka była cenionym pracownikiem, jednak w rozpoznawanej sprawie Sąd bierze pod uwagę aktualny stan faktyczny, a co za tym idzie obecnie stawiane wymagania

pracownikom przez pracodawcę i związaną z tym ocenę ich pracy. Pozwana miała bowiem prawo do przyjęcia jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia ocenę ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem mniej doniosłych innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia).

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1/ art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że wypowiedzenie umowy o pracę w związku z likwidacją stanowiska pracy nie musi wskazywać kryteriów doboru pracownika do zwolnienia w sytuacji, gdy dotyczy to pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, 2/ art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez ustalenie, że wypowiedzenie było zgodne z prawem, mimo że wskazana przyczyna była pozorna, nierzeczywista oraz nieprawdziwa, 3/ art. 30 § 4 k.p. i 45 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że wypowiedzenie czyni zadość wymogom konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia, w tym samym naruszenie art. 45 § 1 k.p. „przez dopuszczenie jej konkretyzacji *ex post* przy pomocy zeznań świadków, co w kontekście braku spójności między likwidacją stanowiska a późniejszym wskazywaniem na potrzeby procesu naruszania przez powódkę obowiązków pracowniczych, czyni wypowiedzenie nieuzasadnionym, a przez to wadliwym”.

W ocenie skarżącej, skarga jest oczywiście uzasadniona ze względu na rażące naruszenie przepisów prawa materialnego, ponieważ Sądy obu instancji w sposób rażąco błędny dokonały merytorycznej oceny sprawy i w sposób niewłaściwy zastosowały art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p., uznając, że pozwana nie tylko podała przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w sposób konkretny, a wskazana przyczyna ta była rzeczywista i weryfikowalna.

Zarówno w piśmie skierowanym do związków zawodowych, jak i w samym wypowiedzeniu pozwana nie wskazała kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w związku z likwidacją stanowisk pracy, chociaż „sama pozwana uczyniła z tej kwestii jedną z istotniejszych podstaw do uzasadnienia

wypowiedzenia umowy o pracę i główny przedmiot postępowania dowodowego.” Tymczasem utrwalony jest w orzecznictwie pogląd, że 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 doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a 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. Zatem zaskarżony wyrok został bez wątpienia wydany z rażącym naruszeniem prawa, które widoczne jest „na pierwszy rzut oka”. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Niezależnie bowiem od zasadności samej przyczyny może okazać się, że pod jej pozorem pracodawca dokonuje czynności nieuzasadnionej w tym sensie, że dobiera do zwolnienia konkretnego pracownika bez zobiektywizowanych podstaw, według swoich niezobiektywizowanych preferencji. Niewskazanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia nie tylko stanowi o tym, że pozwany naruszył art. 30 § 4 k.p., ale w procesie nieskutecznie powoływał się na okoliczności, których w oświadczeniu nie wskazał. Tymczasem okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, jak te, na podstawie których pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i orzeczenie o przywróceniu jej do pracy oraz o zasądzenie na rzecz skarżącej kosztów postępowania za obie instancje oraz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a za postępowanie kasacyjne w wysokości dwukrotności minimalnego wynagrodzenia przewidzianego rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie

opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

W odpowiedzi na skargę pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się oczywiście usprawiedliwiona już dlatego, że w judykaturze Sądu Najwyższego dominuje stanowisko, iż w razie wypowiedzenia umowy o pracę i konieczności doboru pracownika do zwolnienia z pracy w związku z obiektywną potrzebą racjonalizacji lub ograniczenia zatrudnienia pracownik, który traci pracę powinien znać zarówno przyczyny wypowiedzenia, ale również zastosowane, sprawdzalne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria obiektywnego i sprawiedliwego doboru do zwolnienia z pracy (por. wyroki z: 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, LEX nr 204124; 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682); 19 listopada 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122189; 25 stycznia 2013 r., I PK 172/13, Lex Polonica nr 5841473). Zwalniany pracownik, któremu pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru do zwolnienia z pracy nie może być pozbawiony możliwości oceny trafności dokonanego wyboru, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponadto podana zwalnianemu pracownikowi przyczyna wypowiedzenia nie podlega w postępowaniu sądowym na takiej „konkretyzacji”, która w istocie polega na powołaniu nowych, wcześniej niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kontestowanego wypowiedzenia.

Ponadto i przede wszystkim w rozpoznawanej sprawie wykluczony był taki sposób wykonania wcześniejszego wyroku przywracającego do pracy, po sądowym ustaleniu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, który zmierzał do pozbycia się powódki w drodze wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy przed prawomocnym osądem bezprawności

poprzednio (wcześniej) zastosowanego rozwiązania niezwłocznego. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie, skarżąca po wyroku Sądu Rejonowego z dnia 11 czerwca 2012 r. przywracającym ją do pracy, po ustaleniu bezprawności wcześniejszego niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, zgłosiła gotowość niezwłocznego podjęcia pracy 14 czerwca 2012 r. Po uzyskaniu zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na poprzednim stanowisku stawiała się 18 czerwca 2012 r. w miejscu pracy. W tym dniu pozwany pracodawca wskazał jej inne stanowisko pracy w dziale kadr i to „bez przydzielenia jej konkretnych zadań”. Już w dniu następnym (19 czerwca 2012 r.) główny specjalista pozwanego otrzymał „pisemne polecenie służbowe wytypowania dwóch spośród trzech pracowników zatrudnionych w dziale zaopatrzenia jako osoby przewidziane do zwolnienia z pracy w ramach podjętej decyzji o zmniejszeniu zatrudnienia przez pozwaną z uwagi na kłopoty finansowe”. Jednym ze wskazanych pracowników była powódka, której pozwany w dniu 4 lipca 2012 r. wypowiedział umowę o pracę, wskazując przyczynę w postaci likwidacji jej stanowiska pracy - specjalisty w dziale zaopatrzenia oraz brak uzasadnienia do zatrudniania w tym dziale trzech pracowników na stanowiskach specjalistów. Stosunek pracy powódki rozwiązał się 31 sierpnia 2012 r. w związku z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia (art. 36¹ k.p.), który upłynął 31 sierpnia 2012 r. Następnie po oddaleniu przez Sąd Okręgowy z dnia 22 października 2012 r. apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 11 czerwca 2011 r. o przywróceniu powódki do pracy po bezprawnym rozwiązaniu niezwłocznym jej stosunku pracy, którego pozwany dalej nie skarżył, skutek i walor prawomocności uzyskało przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy, tj. na stanowisku, które w toku owego sporu pozwany wypowiedział definitywnie 4 lipca 2012 r. ze skutkiem rozwiązującym z dniem 31 sierpnia 2012 r. jej stosunek pracy.

Mając takie okoliczności na uwadze, Sąd Najwyższy uznał, że wykonanie wyroku przywracającego powódkę do pracy na poprzednich warunkach nie mogło polegać na powierzeniu jej innej pracy „bez przydzielenia konkretnych zadań” i to z ewidentnie dostrzegalnym zamiarem pozbycia się powódki już w innym trybie - wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, zwłaszcza że

pozwany nie wskazał w pisemnym wypowiedzeniu weryfikowalnych kryteriów wyboru powódki do zwolnienia z pracy z powodu w istocie rzeczy ograniczenia zatrudnienia w grupie specjalistów zatrudnionych w dziale zaopatrzenia. Wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy specjalisty w dziale zaopatrzenia, czy brak uzasadnienia „przy aktualnym procesie produkcyjnym do zatrudniania w dziale zaopatrzenia trzech pracowników umysłowych na stanowiskach specjalistów”, nie stanowiły bowiem likwidacji wszystkich wymienionych stanowisk pracy, ale zmierzały do redukcji zatrudnienia do jednego stanowiska specjalisty. Takie uwarunkowania wymagały wskazania pracownikom wytypowanym do zwolnienia z pracy przyczyny wypowiedzenia w postaci ograniczenia (racjonalizacji) zatrudnienia w grupie specjalistów w dziale zaopatrzenia, a ponadto weryfikowalnych kryteriów doboru do zwolnienia z pracy wytypowanych dwóch spośród trzech specjalistów zatrudnionych w tym dziale. Sądy pracy powinny prowadzić postępowanie dowodowe w zakresie wskazanej przyczyny wypowiedzenia, z wyłączeniem dopuszczalności badania niewskazanych powódce innych przyczyn wypowiedzenia i nieznanych kryteriów doboru zwolnienia z pracy, które nie zostały jej wskazane w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNP 1999 nr 21, poz. 688) lub z 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065), które zostały ujawnione i podniesione dopiero w toku postępowania sądowego wywołanego wniesieniem odwołania od dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Wykluczone było pominięcie tego, że w dacie wypowiedzenia oraz w dniu rozwiązania stosunku pracy w tym trybie strony nadal pozostawały w nieosądzonym prawomocnie (na daty wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem) sporze o przywrócenie do pracy w związku z bezprawnym wcześniejszym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tej wcześniejszej sprawie wyrok przywracający do pracy po bezprawnym rozwiązaniu niezwłocznym uprawomocnił się dopiero po kontestowanym rozwiązaniu umowy o pracę za wadliwym wypowiedzeniem. W szczególności istotne było to, że dopiero z „procesowej” potrzeby uzasadnienia wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz wyboru jej do zwolnienia z pracy w tym trybie - pozwany przedstawiał zastrzeżenia dotyczące zawierania wadliwych transakcji z okresu, który mogły i powinny być

przedmiotem osądu legalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto po stawieniu się do pracy po wyroku Sądu Rejonowego z dnia 11 czerwca 2012 r. powódkę skierowano do innego działu kadr „bez przydzielenia jej konkretnych zadań”, co z istotnym prawdopodobieństwem mogło oznaczać, że powódka nie miała już ani nie brała udziału w zawieraniu transakcji handlowych przez pozwanego. Nad tym wszystkim ewidentnie dostrzegalny był zamiar pozwanego pozbycia się powódki w innym trybie (wypowiedzenia umowy o pracę) i to w toku ówczesnie nieosądzzonego prawomocnie sporu o przywrócenie powódki do pracy w związku z niezgodnym z prawem wcześniejszym rozwiązaniem z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz ze względu na okoliczności i przyczyny istniejące przed bezprawną próbą niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, które nie zostały objęte wskazaną skarżącą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, co łącznie bezpodstawnie i bezprawnie zmierzało do pozbawienia skarżącej prawa wykonania prawomocnego wyroku o przywróceniu do pracy w poprzedniej sprawie (art. 366 k.p.c. w związku z art. 56 § 1 k.p.). Wprawdzie niekiedy przyjmuje się, że rozwiązanie niezwłoczne dokonane w toku procesu kontestującego wcześniej dokonane wypowiedzenie, które „upada” wskutek natychmiastowego ustania (rozwiązania) stosunku pracy, sprawia, że przedmiotem sporu może być lub staje się rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale bez prawomocnego osądzenia sporu kontestującego rozwiązanie niezwłoczne pracodawca nie może i nie powinien dokonywać wypowiedzenia „niestniejącego” stosunku pracy, który rozwiązał się w trybie natychmiastowym, w każdym razie do dnia prawomocnego przywrócenia do pracy. Tymczasem pozwany pracodawca wypowiedział stosunek pracy skarżącej w okresie jeszcze prawomocnie nieosądzzonego rozwiązania niezwłocznego z rozwiązującym skutkiem wypowiedzenia (31 sierpnia 2014 r.), oraz zaskarżył apelacją wyrok przywracający skarżącą do pracy, który uprawomocnił się po oddaleniu apelacji pozwanego w dniu 22 października 2012 r. Opisane postępowanie pozwanego pracodawcy bezprawnie pozbawiało skarżącą prawa wykonania prawomocnego wyroku o przywróceniu do pracy w poprzedniej sprawie (art. 366 k.p.c. w związku z art. 56 § 1 k.p.) i pozostawało w ewidentnej sprzeczności z wszelkimi zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Oznacza to, że ustalenie wyrokiem sądowym bezprawności rozwiązania stosunku pracy bez

wypowiedzenia i ostatecznie prawomocne przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach wyklucza taki oczywiście nielegalny skutek tego wyroku (o przywróceniu do pracy), który zmierza do pozbycia się przywróconego do pracy pracownika w innym trybie (wypowiedzenia umowy o pracę) i to na podstawie okoliczności istniejących przed uznanym prawomocnie za niezgodne z prawem niezwłocznym rozwiązaniem stosunku pracy, które nawet nie zostały objęte wskazanymi przyczynami wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji w zgodzie z art. 398¹⁵ k.p.c.