



Sygn. akt II PK 174/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

Protokolant Ewa Wolna

w sprawie z powództwa M. M.

przeciwko Ministerstwu [...]

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 6 kwietnia 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 16 grudnia 2014 r.,

I. oddala skargę kasacyjną;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

M. M. w powództwie przeciwko Ministerstwu [...] domagał się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia jednomiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 5.487,43 zł za czas pozostawania bez pracy.

Wyrokiem z dnia 23 stycznia 2014 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 5.487,43 zł, pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy u pozwanego, w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku; a także rozstrzygnął o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 5 listopada 1996 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a od dnia 4 lutego 1997 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód świadczył pracę w Departamencie [...] i zajmował kolejno stanowisko eksperta, starszego eksperta i głównego specjalisty. 2 lipca 2003 r. pozwany wyraził zgodę na dodatkowe zatrudnienie powoda w charakterze wykładowcy na Wydziale Prawa Uniwersytetu [...]. W okresie od 4 maja 2005 r. powód przebywał nieprzerwanie na urlopie bezpłatnym za wiedzą i zgodą pracodawcy. Wniosek o udzielenie urlopu powód uzasadnił zamiarem zajęcia się w tym czasie działalnością naukową i ubieganiem się o tytuł profesora nadzwyczajnego. 16 stycznia 2006 r. powód złożył kolejny wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego w związku z powołaniem na stanowisko przewodniczącego zarządu Fundacji [...], do czasu odwołania. Pismem z 18 stycznia 2006 r. pozwany wyraził na to zgodę. Następnie powód zwrócił się o przedłużenie urlopu bezpłatnego do 31 grudnia 2011 r., uzasadniając wniosek zamiarem kontynuowania działalności naukowej, zmierzającej do wydania publikacji naukowej. Fakt łączenia działalności naukowej z pracą u pozwanego nie był odosobnioną praktyką u pozwanego; z możliwości tej korzystało wielu pracowników pozwanego Ministerstwa. W 2011 r. w Departamencie [...] pracowało około 30 osób. W tym czasie z innych komórek organizacyjnych pozwanego przeniesiono do tej komórki 3 osoby i zatrudniono 1 osobę z zewnątrz na podstawie umowy o pracę na zastępstwo. Zawierano też umowy zlecenia. 27 kwietnia 2011 r. Dyrektor Generalny [...] wydał zarządzenie, ustalające limity etatowe dla komórek

organizacyjnych pozwanego. Dyrektorzy komórek organizacyjnych pozwanego zostali zobowiązani do opracowania kryteriów doboru pracowników do zwolnień grupowych, przeprowadzanych zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wykonanie zarządzenia miało na celu ograniczenie zatrudnienia u pozwanego o 10%. W związku z zarządzeniem nr 8 Dyrektora Generalnego z 27 kwietnia 2011 r. pozwany prowadził negocjacje z Organizacją Zakładową NSZZ „Solidarność” Region M. Pracowników [...] RP w przedmiocie ustalenia treści porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych. Przy definiowaniu kryteriów doboru pracowników do zwolnień grupowych pracodawca zapewnił przedstawicieli organizacji związkowej, że kryteria doboru do zwolnień w praktyce będą interpretowane przez pracodawcę łącznie, a zaistnienie pojedynczej przesłanki nie będzie wyłączną podstawą wypowiedzenia umowy o pracę. 17 maja 2011 r. pozwany, na podstawie zarządzenia nr 8 Dyrektora Generalnego z 27 kwietnia 2011 r., zawarł z Organizacją Zakładową porozumienie w przedmiocie zwolnień grupowych. W treści porozumienia z 17 maja 2011 r. wskazano następujące kryteria doboru pracowników do zwolnień grupowych: - likwidacja stanowiska pracy lub grupy stanowisk pracy w wyniku zmian organizacyjnych; - odmowa przyjęcia przez pracownika pozostającego w dyspozycji Biura Spraw Osobowych pozwanego złożonej przez pracodawcę propozycji podjęcia obowiązków na wakujących stanowiskach, jeśli posiada odpowiednie kwalifikacje do ich wykonywania; - brak u pracownika pozostającego w dyspozycji Biura Spraw Osobowych pozwanego kwalifikacji do objęcia któregośkolwiek z wakujących stanowisk; - posiadanie innego stałego źródła utrzymania lub uprawnienia do uzyskania takiego źródła utrzymania w wysokości miesięcznej nie niższej niż półtorakrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2011 r., określonego w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 5 października 2010 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę z 2011 r.; - niewystarczające kwalifikacje pracownika, w tym zwłaszcza niedostateczne kompetencje lub umiejętności na danym stanowisku pracy określone w opisie stanowiska pracy lub zakresie obowiązków, których pracownik nie posiada w dniu rozpoczęcia zwolnień grupowych; - negatywne oceny świadczonej pracy, mające w szczególności

odzwierciedlenie w aktach osobowych; - nieprzestrzeganie przepisów związanych z wykonywaną pracą lub pragmatyki zawodowej; - długotrwałe pozostawanie na urlopie bezpłatnym, za wyjątkiem urlopów udzielonych w związku z wykonywaniem zadań w administracji rządowej, Kancelarii Prezydenta, Sejmu lub Senatu oraz w organizacjach i instytucjach międzynarodowych, przy uwzględnieniu sytuacji rodzinnej lub losowej.

Pracodawca zobowiązał się do podania treści porozumienia do wiadomości pracowników przez umieszczenie jej w sieci intranet oraz na tablicach ogłoszeń w siedzibie pracodawcy. Powód nie został poinformowany o treści zarządzenia nr 8 z dnia 27 kwietnia 2011 r. ani o treści porozumienia z dnia 17 maja 2011 r. W 2011 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z 12 osobami pozostającymi na urloпах bezpłatnych, w tym na podstawie porozumienia z dnia 17 maja 2011 r. wypowiedziano umowy o pracę, jako przyczynę wskazując długotrwałe pozostawanie na urlopie bezpłatnym dwóm pracownikom pozwanego (powodowi oraz B. P.). 21 czerwca 2011 r. Dyrektor Biura Spraw Osobowych pozwanego przedstawiła powodowi propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 30 czerwca 2011 r. w związku z porządkowaniem kwestii kadrowych i długoletnim pobytem powoda na urlopie bezpłatnym. Powód nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron, wskazując, że po zakończeniu urlopu dnia 31 grudnia 2011 r. planuje ponownie podjąć pracę u pozwanego. Jednocześnie powód zaznaczył, że w razie zaistnienia po stronie pracodawcy takiej potrzeby, gotów jest skrócić urlop. Pismem z dnia 29 lipca 2011 r., doręczonym powodowi dnia 3 sierpnia 2011 r., pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodem. Pozwany wskazał, że rozwiązanie nastąpiło na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych i zgodnie z porozumieniem z dnia 17 maja 2011 r.; jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał: restrukturyzację etatową; racjonalizację zatrudnienia, zmierzającą do poprawy organizacji pracy i gospodarowania środkami publicznymi u pozwanego oraz zwiększenia efektywności wykonywanych zadań, wynikającej z zarządzenia nr 8 Dyrektora Generalnego z dnia 27 kwietnia 2011 r.; zmniejszenie zatrudnienia; długotrwałe pozostawaniu powoda na urlopie bezpłatnym. W tym okresie powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na

Uniwersytecie [...]. W okresie od 1 lipca 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. stan zatrudnienia u pozwanego wynosił: na dzień 1 lipca 2011 r. – 1.763 osoby, na dzień 1 sierpnia 2011 r. – 1.752 osoby, na dzień 1 września 2011 r. – 1.736 osób, na dzień 31 grudnia 2011 r. – 1.682 osoby.

Według Sądu pierwszej instancji porozumienie z 17 maja 2011 r. w zakresie, w jakim wskazuje fakt przebywania na urlopie bezpłatnym jako wystarczającą przesłankę wytypowania do zwolnień, narusza art. 9 § 2 k.p. i nie może być stosowane. Sam fakt korzystania przez pracownika z urlopu bezpłatnego nie może być uzasadnionym wyłącznym kryterium typowania do zwolnienia. Skutkowałoby to bowiem uznaniem dopuszczalności swoistego „karania” pracownika wyłącznie za skorzystanie z przysługującego mu uprawnienia, określonego w art. 174 § 1 k.p. Decyzję o udzieleniu urlopu bezpłatnego ustawodawca pozostawił pracodawcy, on też określa czas trwania tego urlopu i może zastrzec możliwość wcześniejszego odwołania pracownika z urlopu. Nie może on po udzieleniu pracownikowi takiego urlopu następnie obciążać pracownika konsekwencjami skorzystania z niego. Tak określone kryterium doboru do zwolnień może być oceniane w kategoriach dyskryminacji tym bardziej, że równocześnie zwalnia ono pracodawcę z obowiązku oceny przydatności pracownika u danego pracodawcy, a w konsekwencji pozostaje w sprzeczności z art. 45 k.p. Niezależnie od powyższego przedstawione przez pozwanego jako przyczyny wypowiedzenia: „restrukturyzacja etatowa”, „racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca do poprawy organizacji pracy i gospodarowania środkami publicznymi u pozwanego oraz zwiększenia efektywności wykonywanych zadań, wynikająca z zarządzenia nr 8 Dyrektora Generalnego z dnia 27 kwietnia 2011 r.” i „zmniejszenie zatrudnienia” były sformułowane w sposób wadliwy z uwagi na ich ogólnikowość.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego strona pozwana zaskarżyła apelacją.

Wyrokiem z dnia 16 grudnia 2014 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W.: zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 1.); zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej (pkt 2.).

Sąd drugiej instancji podkreślił, że celem nawiązania stosunku pracy jest wykonywanie zadań określonych w umowie o pracę na rzecz pracodawcy. Cel ten jest realizowany w sytuacji, gdy pracownik wykonuje swoje obowiązki zgodnie z zakresem wynikającym z umowy o pracę, a w okresie urlopu bezpłatnego ten obowiązek ulega zawieszeniu. Sąd drugiej instancji wskazał, że powód w okresie od 2005 r. do 30 listopada 2011 r. w sposób ciągły przebywał na urlopie bezpłatnym do dnia rozwiązania umowy o pracę. W tym okresie powód nie realizował celu, w jakim została zawarta z nim umowa o pracę. Wręcz przeciwnie – w tym okresie powód rozwijał swoją działalność naukową oraz wykorzystywał swoje umiejętności na rzecz innych jednostek organizacyjnych (Fundacja [...], zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na Uniwersytecie i kierowanie katedrą prawa).

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można przyjąć, że powód nie rozumiał i nie wiedział, z jakiej przyczyny rozwiązano z nim umowę o pracę, a w szczególności, że nie wiedział, że zastosowane przez pracodawcę kryterium doboru do zwolnienia – przebywanie na urlopie bezpłatnym – stanowiło kryterium doboru, czy też przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd drugiej instancji nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, że kryterium to jako kryterium samoistne doboru do zwolnienia stanowi kryterium dyskryminacyjne. Pracodawca zmuszony do racjonalizacji zatrudnienia ma prawo ustalić takie kryteria, które pozwolą mu w sposób najbardziej racjonalny i najmniej dotkliwy dla pracowników dokonać wyboru pracowników do zwolnienia. Tak też uczynił pozwany pracodawca, działając w tym zakresie w porozumieniu ze związkami zawodowymi, czego efektem było podpisanie porozumienia określającego kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Na mocy tego porozumienia pracodawca zdecydował o wyborze także powoda do zwolnienia, który kilka lat przebywał na urlopie bezpłatnym i z którego umiejętności i doświadczenia pracodawca nie mógł korzystać. Sąd drugiej instancji podkreślił przy tym, że powód zakończył pracę nad książką w 2011 r. i w tym okresie skierowana ona była do druku; nie zgłosił gotowości do powrotu do pracy mimo, że to właśnie z tej przyczyny wnosił o udzielenie mu urlopu bezpłatnego, lecz kontynuował pracę zarobkową na Uniwersytecie. W momencie, kiedy uzyskał informację o planach pracodawcy przeprowadził swego rodzaju „wywiad”, czy jego

stanowisko będzie objęte zamiarem zwolnień i likwidacji, po czym nie wyraził zgody na zaproponowane porozumienie o rozwiązaniu umowy. Pozostają w zatrudnieniu u pracodawcy osoby, które jednocześnie prowadzą działalność naukową (gdyż jest to powszechna praktyka u pracodawcy), ale osoby te wykonują jednocześnie pracę na rzecz pozwanego, a tym samym realizują cel, w jakim została zawarta z nimi umowa o pracę.

Sąd drugiej instancji powołał się na art. 5 ust. 3 i ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych, z których wynika, że pracodawca z przyczyn leżących po stronie pracodawcy ma prawo rozwiązać umowę także z osobą przebywającą na urlopie bezpłatnym trwającym dłużej niż 3 miesiące. Urlop bezpłatny jest wymieniony spośród kilku innych uprawnień przysługujących pracownikom wynikających ze stosunku pracy oraz jest określony zakres ochrony stosunku pracy w tym okresie. Gdyby przyjąć zatem argumentację strony powodowej należałoby uznać, że w każdym wypadku zastosowanie tego artykułu przez pracodawcę i podobnego kryterium do zwolnienia jest dyskryminujące i powodowałoby sytuacje, kiedy pracodawca musiałby się decydować na wybór do zwolnienia pracowników, którzy faktycznie wykonują swoje obowiązki.

Sąd Okręgowy podkreślił, że strona pozwana była zainteresowana wykorzystaniem umiejętności oraz kwalifikacji powoda w ramach zatrudnienia w Ministerstwie, ale na skutek właśnie decyzji powoda, który zdecydował o ich wykorzystaniu w innym miejscu pracy nie mogła wiedzy i doświadczenia powoda wykorzystać. W ocenie Sądu drugiej instancji powód uczynił sobie swego rodzaju zaplecze z zatrudnienia u pozwanego. Wobec tego nie można czynić pracodawcy zarzutu z wyboru powoda do zwolnienia w sytuacji, gdy z uwagi na konieczność racjonalizacji zatrudnienia, dążył on do utrzymania stanowisk pracy pracowników, z których wiedzy i doświadczenia realnie korzysta i którzy faktycznie wykonują na jego rzecz pracę.

Porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi na podstawie art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże pracodawcę, który nie może odstępować od jego treści w zakresie doboru pracowników do zwolnienia,

czy kolejności i terminów dokonywania zwolnień. Zdaniem Sądu Okręgowego pozwany był związany treścią przedmiotowego porozumienia i realizując je dokonał wyboru pracowników do zwolnienia (w tym powoda), nie naruszając dyspozycji określonej w art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 k.p. jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał: restrukturyzację etatową; racjonalizację zatrudnienia, zmierzającą do poprawy organizacji pracy i gospodarowania środkami publicznymi u pozwanego oraz zwiększenia efektywności wykonywanych zadań, wynikającej z zarządzenia nr 8 Dyrektora Generalnego z dnia 27 kwietnia 2011 r.; zmniejszenie zatrudnienia; długotrwałe pozostawanie powoda na urlopie bezpłatnym. W tym okresie powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na Uniwersytecie [...].

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną. Skargą oparto na obydwu podstawach kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). W ramach pierwszej podstawy (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono:

a) błędną wykładnię art. 30 § 4 k. p. w związku z art. 45 § 1 k.p. art. 94 pkt 9 k.p. przez przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że pozwany pracodawca nie naruszył przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w zakresie podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia i tym samym przyjęciu, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę czyni zadość wymogom konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia, a w szczególności przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia w ramach przeprowadzanej procedury zwolnień grupowych były prawidłowe, rzeczywiste i sformułowane w sposób konkretny. W ocenie skarżącego wyznaczniki doboru jego osoby do zwolnienia ograniczały się wyłącznie do wskazania bardzo ogólnych kryteriów, bez podania obiektywnej przyczyny wyboru do zwolnienia, co w konsekwencji doprowadziło do wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę;

b) błędną wykładnię art. 5 ust. 3 i ust. 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez przyjęcie, że powołane przepisy uzasadniają rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy z powodu pozostawania na urlopie, a co za tym idzie stanowią podstawę dla zastosowanego w § 4 pkt. 8 Porozumienia z dnia 17 maja 2011 r. kryterium doboru do zwolnień grupowych.

W ocenie skarżącego powołane przepisy stanowią *lex specialis* w stosunku do art. 41 k.p. i dotyczą jedynie dopuszczalności samego aktu złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, częściowo modyfikując, a częściowo znosząc ochronę pracownika przed wypowiedzeniem w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Powołana regulacja nie stanowi o dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z powodu przebywania na urlopie bezpłatnym;

c) błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 9 § 2 k.p., co doprowadziło Sąd drugiej instancji do mylnego wniosku, że z treści § 4 pkt. 8 Porozumienia z dnia 17 maja 2011 r. wynika, że fakt pozostawania na urlopie bezpłatnym stanowi dopuszczalne kryterium doboru pracowników do zwolnień grupowych, podczas gdy treść powołanego Porozumienia jest w tym punkcie mniej korzystna dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, a zatem z uwagi na obowiązującą zasadę uprzywilejowania pracownika nie powinna mieć mocy obowiązującej.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez nie zawarcie w uzasadnieniu wyroku wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia dowodów, na których sąd oparł swoje rozstrzygnięcie oraz przyczyn, dla których odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom z zeznań świadków strony powodowej, a także przez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem odpowiednich przepisów prawa.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie - o zmianę zaskarżonego wyroku przez orzeczenie o przywróceniu powoda do pracy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 5.847,43 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy się odnieść do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Należy przypomnieć, że naruszenie wyżej wymienionych przepisów przez sąd drugiej instancji może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej tylko wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera wszystkich koniecznych elementów, bądź zawiera tak oczywiste braki, że uniemożliwiają one kontrolę kasacyjną. Kwestia, czy w istocie sprawa została wadliwie, czy prawidłowo rozstrzygnięta nie zależy od tego, jak zostało napisane uzasadnienie, co znajduje też potwierdzenie w art. 398¹⁴ k.p.c., w myśl którego Sąd Najwyższy oddał skargę kasacyjną także wtedy, gdy mimo błędnego uzasadnienia orzeczenie odpowiada prawu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 2015 r., I UK 431/14, LEX nr 1797085). Zdaniem Sądu Najwyższego nie można uznać, że w zaskarżonym wyroku nie wskazano dowodów, na których sąd oparł swoje rozstrzygnięcie oraz przyczyn, dla których odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom z zeznań świadków strony powodowej. Sąd wyjaśnił także podstawę prawną wyroku, z przytoczeniem adekwatnych przepisów prawa.

W judykaturze Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. W rozpoznawanej sprawie obowiązkiem Sądu drugiej instancji było ustalenie nie tylko samego faktu racjonalizacji (zmniejszenia) zatrudnienia, lecz dokonanie oceny podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia według kryteriów określonych w art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.

W ocenie Sądu Najwyższego likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy, wydajności, umiejętności itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje jednak wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i

konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14 i przytoczone w nim orzecznictwo).

Relacja z dokonania tego rodzaju porównania oraz podanie kryteriów doboru do zwolnienia powinna się znaleźć w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu. W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów mniej przydatny od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i przytoczone tam orzecznictwo). W judykaturze Sądu Najwyższego dominuje stanowisko, że 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, jak i zastosowane, sprawdzalne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria obiektywnego i sprawiedliwego doboru do zwolnienia z pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/13, LexPolonica nr 5841473).

Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych wymagających redukcji etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymagania formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeżeli likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie

wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją.

Odpowiedź na to 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52).

Pracodawca, który przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Z ustaleń w zaskarżonym wyroku wynika, że powód świadczył pracę w Departamencie [...] i zajmował kolejno stanowisko eksperta, starszego eksperta i głównego specjalisty. Podstawowym kryterium doboru pracowników do zwolnienia w zawartym z organizacją związkowym porozumieniu była likwidacja stanowiska lub stanowisk pracy. Również w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca wskazał jako przyczynę wypowiedzenia: restrukturyzację etatową; racjonalizację

zatrudnienia, zmierzającą do poprawy organizacji pracy i gospodarowania środkami publicznymi u pozwanego oraz zwiększenia efektywności wykonywanych zadań, wynikającej z zarządzenia nr 8 Dyrektora Generalnego z dnia 27 kwietnia 2011 r.; zmniejszenie zatrudnienia. Skarga kasacyjna nie odnosi się więc do tych podstawowych przyczyn wypowiedzenia, akcentując głównie kryterium doboru do wypowiedzenia w postaci długotrwałego pozostawania powoda na urlopie bezpłatnym.

Z ustaleń w zaskarżonym wyroku wynika, że przyczyna wyboru powoda do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) była mu znana. Również treść wypowiedzenia umowy o pracę wskazywała w sposób jednoznaczny na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska i kryterium „długotrwałe przebywanie na urlopie bezpłatnym”, które doprowadziło do wyboru powoda do zwolnienia z pracy. Porównując zaś treść uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę z porozumieniem z dnia 17 maja 2011 r. w przedmiocie zwolnień grupowych, przyczyny te pokrywały się przesłankami nazwanymi w porozumieniu „kryteria doboru pracowników do zwolnienia” (likwidacja stanowiska pracy i długotrwałe przebywanie na urlopie bezpłatnym).

Przekonujące jest stanowisko zawarte w zaskarżonym wyroku, że powód nie wykazywał zainteresowania powrotem na dotychczasowe stanowisko, czerpiąc większe korzyści finansowe z równoczesnej pracy na dwóch innych etatach: jako profesor na wyższej uczelni oraz w zarządzie Fundacji [...]. Zdaniem Sądu Najwyższego, wytypowanie do zwolnienia pracownika przebywającego na długotrwałym urlopie bezpłatnym i korzystającego w tym czasie z innego źródła utrzymania, stanowi obiektywne i racjonalne kryterium doboru do wypowiedzenia. Jest to oczywiste w sytuacji, gdy pracodawca dokonuje wyboru między pracownikiem, który świadczy pracę, stanowiącą jego źródło utrzymania a pracownikiem, który pozostaje u niego jedynie w formalnym zatrudnieniu, gdzie indziej spełniając rolę pracownika i czerpiąc z tego dochody. Przebywanie powoda na urlopie bezpłatnym nie wynikało z przyczyn losowych, ale z jego decyzji o realizowaniu swojej kariery zawodowej i naukowej poza pozwanym pracodawcą. Nie wystąpiła zatem podstawa do oceny tego kryterium na przykład w aspekcie nadużycia prawa podmiotowego przez pracodawcę.

Z powyższych względów, w ocenie Sądu Najwyższego, podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była konkretna, zrozumiała i rzeczywista oraz zgodna z założeniami przyjętymi w porozumieniu o zwolnieniach grupowych, a zastosowane kryteria typowania do zwolnienia – sprawiedliwe i obiektywne. Niesłuszny jest więc zarzut skargi kasacyjnej błędnej wykładni art. 30 § 4 k. p. w związku z art. 45 § 1 k.p. art. 94 pkt 9 k.p. W konsekwencji nie ma uzasadnienia sugestii skargi o zastosowaniu dyskryminacyjnego kryterium, która *nota bene* nie została poparta ani adekwatnymi zarzutami naruszenia prawa materialnego, ani wskazaniem podłoża nierównego traktowania.

Jeśli chodzi o zarzut błędnej wykładni art. 5 ust. 3 i ust. 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez przyjęcie, to przepisy te nie mają znaczenia dla wyniku niniejszej sprawy, w której problem sprowadza się do oceny przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w kontekście ich zasadności, a nie naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.). Oczywiście jest, że powołane przepisy stanowią *leges specialis* w stosunku do art. 41 k.p. i dotyczą dopuszczalności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, częściowo modyfikując, a częściowo znosząc ochronę pracownika przed wypowiedzeniem w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a więc służą do oceny zachowania wymogów formalnych złożonego wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy nie podzielił też zarzutu błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 9 § 2 k.p., co - zdaniem wnoszącego skargę kasacyjną - doprowadziło Sąd drugiej instancji do mylnego wniosku, że z treści § 4 pkt. 8 Porozumienia z dnia 17 maja 2011 r. wynika, że fakt pozostawania na urlopie bezpłatnym stanowi dopuszczalne kryterium doboru pracowników do zwolnień grupowych, podczas gdy treść powołanego Porozumienia jest w tym punkcie mniej korzystna dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, a zatem z uwagi na obowiązującą zasadę uprzywilejowania pracownika nie powinna mieć mocy obowiązującej. Po pierwsze, skarżący nie wskazuje przepisu (przepisów), z którym należałoby porównać wskazane postanowienie w kontekście zasady korzystności. Po drugie, jak się wydaje,

skarżący złamania tej zasady upatruje w, ogólnie rzecz ujmując, zastosowaniu niesprawiedliwego i nieobiektywnego kryterium doboru do zwolnienia (kryterium „sprzecznym z podstawowymi zasadami prawa pracy”), a twierdzenie to, jak wskazano wyżej, nie znalazło akceptacji Sądu Najwyższego.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

eb